



Kaija Mattila

TEKEMÄLLÄ AMMATIN OPPIMISEN ALKUUN

Learning by doing

TEKEMÄLLÄ AMMATIN OPPIMISEN ALKUUN

Learning by doing

Kaija Mattila
Opinnäytetyö
Kevät 2012
Sosiaali- ja terveysalan kehittämisen-
ja johtamisen koulutusohjelma
Oulun seudun ammattikorkeakoulu

TIIVISTELMÄ

Oulun seudun ammattikorkeakoulu
Sosiaali- ja terveysalan kehittämisen- ja johtamisen koulutusohjelma

Tekijä: Kaija Mattila

Opinnäytetyön nimi: Tekemällä ammatin oppimisen alkuun – learning by doing

Työn ohjaajat: TtT Sirkka-Liisa Halme, TtT Helena Heikka ja TtT Helena Siira

Työn valmistumislukukausi ja -vuosi: Kevät 2012

Sivumäärä: 94 + 24 liitesivua

Tämän kehittämistehtävän toimeksiantaja on Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymä, Ammattiopisto Nurmes. Tämän toimintatutkimuksen tavoitteena on Ammattiopisto Nurmeksen koulutuksen laadun parantaminen ja oppilaitoksen vetovoimaisuuden lisääminen hakijoiden keskuudessa. Tarkoituksena on lisätä henkilöstön ja opiskelijoiden osallisuutta kehittämistyöhön, saavuttaa parempia oppimistuloksia kehittämällä pedagogiikkaa, didaktisia menetelmiä, oppimisympäristöjä, sekä tukea opiskelijoiden ammatillisen kasvun prosessia ja sitoutumista opiskeluun. Kehittämistyö liittyy oppilaitoksemme ydinprosesseista opetus- ja ohjausprosessiin ja asiakastuloksiin. Ammatillisen koulutuksen suosio on kasvanut viime vuosina nuorten keskuudessa. Ammatilliseen koulutukseen hakeutuvat odottavat käytännön läheistä koulutusta, valmistumista nopeasti käytännön ammattiin ja pääsyä työelämään.

Tämän osallistavan toimintatutkimuksen keskeiset tutkimuskysymykset ovat: Miten henkilökunnan yhteinen suunnittelutyö toteutetaan? Mitkä ovat Ammattiopisto Nurmekseen opiskelijoiksi hakeutuneiden motivaatiotekijät? Miten tekemällä oppiminen – toiminnallisuus tukee opiskelijoiden sitoutumista ja ammatillisen kasvun prosessia ammatillisten opintojen alussa? Miten voidaan tukea työelämän käytänteiden oppimista ammatillisten opintojen alkuvaiheessa? Toimintainterventioiden arvioinnissa käytettiin kvalitatiivista ja kvantitatiivista tutkimusta.

Henkilöstön ja opiskelijoiden osallistaminen oppilaitoksen kehittämistyöhön onnistui. Henkilöstön yhteisen suunnittelun pohjalta muotoutuivat tämän kehittämistehtävän keskeiset aiheet. Yhteistyössä opiskelijoiden kanssa saatiin kirjalliseen muotoon huoneentaulu: "Yhteisillä pelisäännöillä parempaa arkea". Niiden avulla opetellaan työelämän käytänteille osana opiskelijoiden ammatillista kasvua ja kehitystä vastuullisiksi yhteiskunnan jäseniksi.

Kehittämistehtävän seuranta-arvioinnin mukaan Ammattiopisto Nurmekseen opiskelijoiksi hakeutumiseen vaikutti opiskelupaikan läheisyys enemmän kuin koulutusala. Tämä poikkeaa valtakunnallisesta tutkimuksesta, jossa 94 % piti itseä kiinnostavaa alaa tärkeänä opiskelupaikkaa valittaessa. Tärkein koulutukseen hakeutumiseen vaikuttava tekijä (41 %) oli oppilaitoksen läheinen sijainti ja toiseksi tärkein (34 %) sopiva koulutusala. Nuori on valmis joustamaan koulutusalan valinnassa, kun opiskelupaikka on lähellä. Nuorella ei ole välttämättä yhtä ainoaa omaa alaa. Vaikka kiinnostavan koulutusalan perusteella hakeutuneita oli vain 34 %, silti kahden kuukauden kuluttua 90 % koki olevansa oikealla omalla alalla ja 67 % sanoi olevansa hyvin motivoituneita. Prosessiarvioinnin tulokset osoittavat että Learning by doing - tekemällä oppiminen ammatillisten opintojen alussa vastasi opiskelijoiden odotuksiin. Vastaajista 81 % oli sitä mieltä, että sillä oli paljon tai erittäin suuri merkitys, että oli päässyt tekemään käytännön töitä ensimmäisen jakson aikana. Learning by doing - tekemällä oppiminen oli opiskelumotivaation ja sitoutumisen kannalta merkittävä pedagoginen ja didaktinen valinta sekä opiskelijoiden että opettajien näkökulmasta ja tuki opiskelijoiden sitoutumista ja ammatillisen kasvun prosessia ammatillisten opintojen alussa. Opettajat havaitsivat, että opiskelijat olivat motivoituneita, kun opetus oli toiminnallista ja he pääsivät tekemään käsillään. Opiskelijat olivat sitoutuneita ja heillä oli positiivinen ote opiskeluun. Toiminnallisen alun myötä myös sosiaaliset taidot vahvistuivat.

Nuorten halu opiskella kotiseudullaan tulisi ottaa huomioon koulutusaloja ja aloituspaikkoja jaettaessa, niin että myös kasvukeskusten ulkopuolella asuvilla olisi tasa-arvoinen mahdollisuus saada koulutuspalveluja. Kaikki nuoret eivät halua tai heillä ei ole valmiuksia tai mahdollisuuksia lähteä opiskelemaan toiselle paikkakunnalle. Myös heillä tulee olla mahdollisuus opiskella. Syrjäytymisen riski on suuri, jos he jäävät ammatillisen koulutuksen ulkopuolelle.

Jatkotutkimuksen aiheita; miten tekemällä oppimista voitaisiin lisätä ja laajentaa ammatitaitoa täydentäviin aineisiin, miten toteuttaa ilmiöperustaista oppimista ammatillisessa koulutuksessa. Kehittämishankkeen seuranta-arviointi selvittäisi "Learning by doing" toiminnallisten opetusmenetelmien vaikutusta oppimistuloksiin ja asiakastuloksiin.

Asiasanat: ammatillinen kasvu, motivaatio, osallisuus, kokemusoppiminen, osallistaminen, empowerment, ja reflektio.

ABSTRACT

Oulu University of Applied Sciences
Degree Programme in Development and Management of Health and Social Care

Author(s):

Title of thesis: The method of "Learning by doing" in vocational education

Supervisor(s): TtT Sirkka-Liisa Halme, TtT Helena Heikka ja TtT Helena Siira

Term and year when the thesis was submitted: Spring 2012

Number of pages: 93 + 24 /

The assigner for this development work is North Karelia Municipal Education and Training Consortium, Nurmes College. The aim of this research is to improve the quality of education in Nurmes College and to increase the attractiveness of the institute among the applicants. Further aims are to increase the participation in the development work of the personnel and students; to get better results in learning by developing pedagogics, didactic methods, and learning environments; and to support the process of vocational growth and commitment to studying. Among the core processes of our institute, the development work is related to the processes of learning and counseling and to the customer results. The popularity of vocational education has increased in the recent years among young people. Those who apply to a vocational institute anticipate practical education, a quick qualification for a practical profession and an entry to working life.

The central research questions of this participatory research are the following: How to put the collective work of planning by the personnel into practice? What are the motivational factors of the students in the Nurmes College? How does "Learning by doing" support the commitment and the process of vocational growth in the beginning of the vocational studies? How could we support the learning of the practices of the working life in the beginning of the vocational studies? Qualitative and quantitative methods were used in assessing functional interventions.

Involvement of the personnel and students in the developing work of the institute was a success. The most important objectives of this thesis were formed on the basis of collective planning by the personnel. A slogan "Better workdays by shared rules" was formed in co-operation with the students.

According to the follow-up assessment of the developing task, the crucial factor in deciding whether to apply to the Nurmes College was the proximity of the institute rather than the field of study. This deviates from the results of the nationwide research in which 94% of the participants thought that it is important to choose a branch that they find interesting. The most important factor in applying to Nurmes College was the proximity of the institute, and the suitability of the field of study was on the second place. A young person is ready to be flexible as far as the field of study is concerned, if the place of studying is situated close enough and they do not necessarily have just one right field of study. Still, although only 34 % of the applicants said they had chosen the particular field of study because they were interested in it, after two months 90 % felt that they had chosen the correct field of study and 67% said they were well motivated in their studies. The results of the process evaluation show that "Learning by doing" in the beginning of the studies was what the students expected and wished for. 81% of the participants thought that being able to do practical work during the first period had a big or great significance. "Learning by doing" was a pedagogically and didactically important choice and had great effect on study motivation and commitment, both from the teacher's and the student's viewpoint and it promoted students' vocational growth in the beginning of the studies. Teachers noticed that the students are motivated when teaching is practical and when the students can use their hands. The students were committed and they had a positive attitude towards the studies. Students' social skills were also improved along with the practice-oriented outset of the studies.

Young people's wish to study near their home place should be taken into account in the distribution of the fields of study and in the annual student intake, so that those living outside the cities had the equal opportunity to acquire educational services. All the young people do not want to study in a foreign town and for some it is impossible to leave their hometown. They too have to have an opportunity to study. The risk of alienation is high if they are left out of the vocational education.

Topics for further research; how could "Learning by doing" be extended into the subjects which complement the vocational skills, how to put phenomenological learning into practice in vocational education. A follow-up evaluation of the developing project would explain the effect of "Learning by doing" on learning and customer results

Keywords: vocational growth, motivation, involvement, experiential learning, empowerment, reflection

**Niille, jotka innostava idea
on saanut syttymään,
ja jotka omistautuvat sille
ja antavat sen hallita ajatuksiaan,
avautuvat uudet maailmat.
Niin kauan kuin riittää innostusta,
riittää erilaisia mahdollisuuksiakin.**

-Norman Vincent Peale –

Oppiminen ja ammatillinen kasvu merkitsevät matkantekoa menneisyyden, nykyisyyden ja tulevaisuuden välillä. Osan omaa matkaani olen saanut kulkea

Ammattiopisto Nurmeksen työyhteisössä yhdessä oppien.

Voitte seurata yhteistä matkaamme tämän matkakertomuksen myötä muutaman pysäkkivälin, olen oppaananne.

SISÄLLYS

1 JOHDANTO.....	8
2 OPETUSTOIMINNAN KEHITTÄMISEN LÄHTÖKOHDAT	11
2.1 Laatutyö Pohjois-Karjalan Ammattiopisto Nurmeksessa	12
2.2 Ammatillisen koulutuksen kasvatuksellinen tehtävä.....	15
2.3 Nuorten odotukset ammatillisesta koulutuksesta.....	17
2.4 Tavoitteena ammatillinen osaaminen.....	18
3 TUTKIMUKSEN ONTOLOGISET LÄHTÖKOHDAT AMMATILLISEN KASVUN MAHDOLLISTAMINEN	20
3.1 Humanistinen ihmiskäsitys - yksilö vastuullisena oppijana.....	20
3.2 Motivaation merkitys oppimiseen.....	21
3.3 Sosiokonstruktivismi - yhteisöllistä kokemuksellista oppimista.....	23
3.4 Ammatillinen kasvu.....	26
3.5 Learning by doing – tekemällä oppien.....	26
3.6 Reflektoiden merkityksellisiä oppimiskokemuksia.....	29
3.7 Osallistamalla voimaantuminen toimijuuteen.....	32
4 YHTEENVETO TEOREETTISESTA NÄKÖKULMASTA	34
4.1 Ammatillisen kasvun lähtökohdat.....	34
4.2 Sosiaalisiaatio toimijuuteen yhteiskunnan vastuullisena jäsenenä.....	35
5 KEHITTÄMISTYÖN METODOLOGIAN VALINTA	38
5.1 Toimintatutkimus kehittämismenetelmänä.....	39
5.2 Reflektiova arviointi	42
5.3 Kvalitatiivinen tutkimus	43
5.4 Kvantitatiivinen tutkimus.....	45
6 KEHITTÄMISTEHTÄVÄN TOTEUTUS JA TULOKSET VAIHEITTAIN	49
6.1 Suunnitteluvaihe yhdessä työyhteisön kanssa.....	50

6.2 Ammatillisten opintojen aloittaneiden lähtötilanteen analyysi	53
6.2.1 Koulutuspaikan sijainti koulutusalaan merkittävämpi hakeutumistekijä.....	53
6.2.2 Tavoitteena käytännön läheinen ammatti	54
6.3 Ammatin oppimisen alkuun tekemällä oppien - alku ammatilliselle kasvulle.....	55
6.4 Tekemällä ammatin oppimisen alkuun, opettajien käsitys ensimmäisestä jaksosta	59
6.5 Learning by doing – parasta oli ”kun sai tehdä ja oppia”, opiskelijoiden käsitys ensimmäisestä jaksosta	62
6.6 Työelämän käytänteille sosiaalistuminen osana ammatillisen kasvun prosessia.....	65
7 TULOSTEN TARKASTELUA JA KEHITTÄMISEHDOTUKSIA.....	69
8 KEHITTÄMISTYÖN TULOSTEN LUOTETTAVUUS	77
9 KEHITTÄMISPROSESSIN ARVIOINTI JA POHDINTA	81
LÄHTEET	86
LIITTEET	95

1 JOHDANTO

Into päästä tekemään, halu päästä suoraan töihin ja nopeasti ammattiin ovat yleisimpiä valinnan perusteluja nuoren hakeutuessa peruskoulun jälkeen ammatilliseen koulutukseen. Mielikuvat käytännön läheisestä ammatista ja käsillä tekemisestä ovat keskeisiä ennakko-odotuksia ammatillisesta koulutuksesta. Haasteena onkin miten ammatillisen koulutuksen toteutus vastaa näihin opiskelijaksi hakeutuvan odotuksiin. (Horttanainen & Helminen S, 2010). Perinteisesti käytännön ammatteihin on osaaminen hankittu tekemällä oppien. Hakeutuminen mestarin oppipojaksi, edeten aikanaan kisälliksi ja lopulta tulella itse mestariksi on ollut menneisyydessä ja yhä vieläkin yksi tapa oppia ammattiin oppisopimuskoulutuksella.

Yhteiskunnassamme ammatillisella peruskoulutuksella on keskeinen asema työelämässä tarvittavien taitojen ja osaamisen tuottamisessa. Työ- ja elinkeinoelämä edellyttää ammatilliselta peruskoulutukselta laatua ja vaikuttavuutta. Tarvitaan määrätietoista toimintaa, jotta työelämän osaamistarpeisiin voitaisiin vastata jatkossa entistä paremmin. Ammatillisen peruskoulutuksen ohjaus- ja rahoitusjärjestelmää on uudistettu Suomessa siten, että se kannustaa koulutuksen järjestäjiä tehokkaampaan toiminnan tuloksellisuuden ja laadun kehittämiseen. Tähän tarkoitukseen on luotu palkkiomuotoinen tulosrahoitusmalli, joka jakaantuu tulosrahoitusosaan ja laatupalkinto-osaan. Tulosrahoituksen arvioinnin perusteena ovat opiskelijoiden sijoittuminen työelämään ja jatko-opintoihin, keskeyttämisaste, tutkintojen läpäisyaste, järjestämisluvan käyttöaste, henkilöstön muodollinen kelpoisuus ja osaamisen uudistaminen sekä koulutuksen järjestäjän talouden terveyteen liittyvät mittarit: vuosikate ja vuosikateprosentti poistoista. (Virtanen 2006, 1-3; Salakari 2009, 140 Ammatillisen koulutuksen laatustrategia 2011-2020 (2.4.2011.)

Valtakunnallinen koulutuksen ja tutkimuksen kehittämissuunnitelma 2007-2012 painottaa opetuksen ja tutkintojen korkea laatua koulutuksen vaikuttavuuden, tehokkuuden ja tuotavuuden edellytyksenä. Painopisteenä opetusministeriön ohjauksessa on koulutuksen laadun jatkuva kohottaminen ja varmistamiseen kaikilla koulutuksen tasoilla. Työelämän nopeissa muutoksissa koulutuksen tulee antaa vankka osaamis pohja ja innostaa jatkuvaan oppimiseen. (OPM 2007, 10, 47)

Ammatillisen koulutuksen tuloksellisuutta mitataan sillä, kuinka hyvin opiskelijat valmistumisensa jälkeen työllistyvät tai siirtyvät jatko-opintoihin, sekä sillä saadanko tutkinto suoritettua määrä-ajassa tai keskeytetäänkö opinnot. (OPM 2011, 4) Näistä valtakunnallisista tuloksellisuusmittareista Pohjois-Karjalan Ammattiopisto Nurmeksien haasteena on viime vuosina ollut keskeyttämisten ehkäisy. Viimeisin valtakunnallinen tilasto ammatillisen tutkinnon suorittaneista on vuodelta 2005, sen mukaan opiskelijoista tutkinnon läpäisi tavoiteajassa tai nopeammin vain 58 %. (KESU 2011, 28-30)

Tämän tutkimuksen toimintaympäristö on Ammattiopisto Nurmeksien. Se on osa Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymää, joka on maakunnan kuntien omistama koulutus- ja kehittämisorganisaatio ja toimii koko maakunnan alueella. Koulutuskuntayhtymään kuuluvia ammattiopistoja on Joensuussa, Kiteellä, Outokummussa, Lieksassa, Valtimolla ja Nurmeksissa. Maakunta on maantieteellisesti laaja alue, eteläisimmän ja pohjoisimman oppilaitoksen välimatka on 250 km. Ammattiopisto Nurmeksien sijaitsee maakunnan reuna-alueella, jossa nuorten ikäluokat pienenevät. Tämä tuo lisähaasteet koulutuksen vetovoimaisuudelle ja monipuolisen koulutustarjonnan säilymiselle kasvukeskusten ulkopuolella sijaitsevassa oppilaitoksessa, sekä koulutustarjonnan markkinointiin ja opiskelijahankintaan.

Tämän toimintatutkimuksen tavoitteena on Ammattiopisto Nurmeksien koulutuksen laadun parantaminen ja oppilaitoksen vetovoimaisuuden lisääminen hakijoiden keskuudessa. Tarkoituksena on lisätä henkilöstön ja opiskelijoiden osallisuutta kehittämistyöhön, sekä saavuttaa parempia oppimistuloksia kehittämällä pedagogiikkaa, didaktisia menetelmiä ja oppimisympäristöjä sekä tukea opiskelijoiden ammatillisen kasvun prosessia ja sitoutumista opiskeluun. Kehittämistyö liittyy oppilaitoksemme ydinprosesseista opetus- ja ohjausprosessiin ja asiakastuloksiin. (Kuvio 1) Tavoitteet ja tarkoitus ovat sopusoinnussa Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymän toiminnan perusajatuksen kanssa, joka on tukea opiskelijaa ammatillisessa kehitymisessä ja oman elämänhallinnan saavuttamisessa. (Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymän kehittämisasiakirja 2008, 1-3.)

Tehtävänäni on tehdä näkyväksi mitä kehittämistyössä tapahtuu tähän tehtävään rajattuna aikana Ammattiopisto Nurmeksissa. Kuvaan tässä kehittämistehtävässä aikajaksoa marraskuusta 2009 toukokuuhun 2011. Kehittämistehtävän lähtökohtana on keväällä 2009 oppilaitoksen laatutyöhön liittyvä itsearviointi, joka perustuu vuoden 2008 toimintakuva-

ukseen ja yleiskuvaukseen. Itsearviointissa kehittämiskohteiksi valittiin: Organisaation kehittäminen yhteistyössä henkilöstön kanssa jatkuvaksi käytänteeksi, kyselyiden (tulo-, olo, päättö-, terveystutkimus, henkilöstön työssäolobarometri) tulosten hyödyntäminen ja vieminen käytäntöön, opiskelijoiden ammatillisen kasvun tukeminen ja sijaisjärjestelyiden parempi hoitaminen (Liite 2). (Ammattiopisto Nurmes, Yleiskuvaus 2008,). Olen rajannut tähän kehittämistehtävään kuvattavaksi organisaation kehittämisen yhteistyössä henkilöstön kanssa ja opiskelijoiden ammatillisen kasvun tukemiseen.

Tämän tutkimuksen toimeksiantaja on työnantajani Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymä, Ammattiopisto Nurmes, jossa työskentelen koulutussuunnittelijana ja opettajana. Olen ollut mukana koulutuskuntayhtymän opiskelijoiden työllistymistä ja jatko-opintoihin sijoittumista edistävässä ”AmmattiUra” – hankkeessa uraohjaaja-kehittäjänä, sekä ”Tuettu uusi opettajuus” –hankkeessa, jonka sisältönä on hyvä oppimisympäristö, hyvä opettajuus ja vertaismentorointi. Vuoden 2009 alusta olen kuulunut oppilaitoksen laaturyhmään laatuvaavasta ja vuoden 2011 alusta oppilaitoksemme edustajana koulutuskuntayhtymän laatutyöryhmissä.

Ammatit, joihin Ammattiopisto Nurmeksesta voi valmistua, ovat: merkonomi, matkailupalvelujen tuottaja, datanomi, ravintolakokki, autonasentaja, koneistaja, sähköasentaja ja talonrakentaja. Opiskelijoita on noin 320, heistä huomattava osa on ammatillista toisen asteen tutkintoa suorittavia nuoria, aikuisten osuus on vähäinen. Oppilaitoksen henkilöstömäärä on noin 50 työntekijää, heistä suurin osa opetushenkilöstöä.

Tarkastelen aihetta pedagogisesta, sosiaalisesta ja psykologisesta näkökulmasta. Tutkimuksen keskeisiä käsitteitä ovat: ammatillinen kasvu, motivaatio, kasvatus, osallisuus, kokemusoppiminen, osallistaminen, empowerment, oppiminen ja reflektio.

2 OPETUSTOIMINNAN KEHITTÄMISEN LÄHTÖKOHDAT

Suomessa Valtioneuvosto päättää lainsäädännön keinoin koulutuksen yleisistä valtakunnallisista tavoitteista sekä yhteisistä opinnoista ja niiden laajuudesta. Opetushallitus päättää koulutusaloittain ja tutkinnoittain opintojen tavoitteista ja keskeisistä sisällöistä sekä kodin ja oppilaitoksen yhteistyön ja opiskelijahuollon keskeisistä periaatteista ja opetustoimeen kuuluvan opiskelijahuollon tavoitteista. (Laki ammatillisesta koulutuksesta 21.8.1998/630 1: 2.5. §.)

Koulutuksen järjestäjä hyväksyy koulutusta varten opetussuunnitelmat. Ammatilliset perustutkinnot sisältävät sen mukaan kuin opetussuunnitelmassa määrätään ammatillisia opintoja ja opintoja tukevaa työssä oppimista sekä ammattitaidon saavuttamiseksi tarpeellisia ja ammattitaitoa täydentäviä opintoja sekä opinto-ohjausta. (Laki ammatillisesta koulutuksesta 21.8.1998/630 1: 2.5. §.)

Opiskelija on kasvatus- ja opetustoiminnan keskushenkilö. Koulutusjärjestelmän tarkoitus on nuoren persoonallisuuden kaikinpuolinen kehittäminen. Opetussuunnitelma laaditaan yksilön kehitystä silmällä pitäen. (Kansanen 2000, 33–34.) Ammatillisen peruskoulutuksen tavoitteena on, että opiskelija saa ammattitaidon saavuttamiseksi tarpeellisia tietoja ja taitoja sekä valmiuksia itsenäisen ammatin harjoittamiseen. Lisäksi koulutuksen tavoitteena on tukea opiskelijoiden kehitystä hyviksi ja tasapainoisiksi ihmisiksi ja yhteiskunnan jäseniksi sekä antaa opiskelijoille jatko-opintojen, harrastusten sekä persoonallisuuden monipuolisen kehittämisen kannalta tarpeellisia tietoja ja taitoja sekä tukea elinikäistä oppimista. (Laki ammatillisesta koulutuksesta 630/98. 1: 2.5. §.)

Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymän visiona on olla ammatillisen osaamisen mestareita ja kuulua valtakunnallisilla mittareilla mitattuna ammatillisen koulutuksen parhaimmisto. Missiona on kehittää työelämä- ja yksilölähtöisesti ammatillista osaamista. Opetus- ja ohjaustoiminnan perusajatuksena on tukea opiskelijaa ammatillisessa kehityksessä ja oman elämänhallinnan saavuttamisessa perustana elinikäinen oppiminen. Oppilaitoksen ydin- ja tukiprosessien tavoitteena ovat hyvät oppimistulokset. (Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymän kehittämisasiakirja 2008, 1-3.)

Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymän toimintaa ohjaavana ainoaksi arvoksi on kiteyty-
nyt vastuullisuus. Vastuullista toimintaa on tukea monipuolisesti opiskelijoiden ammatil-
lista, persoonallista ja sosiaalista kehittymistä tasapainoisiksi yksilöiksi ja kasvua kohti
hyvää ammattitaitoa, laajaa ammattisivistystä ja elinikäisen oppijan taitoja. (Pohjois-
Karjalan koulutuskuntayhtymän opetussuunnitelma, Kaikille aloille yhteinen osa 2009, 8.)

2.1 Laatutyö Pohjois-Karjalan Ammattiopisto Nurmeksessa

Opetushallitus tukee ammatillisen koulutuksen järjestäjiä laadunvarmistuksessa, itsearvi-
oinnissa ja laadunhallinnan kehittämisessä. Laadunhallinnan käyttöön on kehitetty amma-
tillisen koulutuksen laatupalkintokilpailu, opetusministeriön linjausten mukaisesti. Laatu-
palkintokilpailujen tavoitteena on tukea koulutuksen järjestäjien laadunhallintaa ja jatku-
vaa kehittämistä, välittää hyviä käytänteitä ja edistää kilpailun kohteena olevan koulutuk-
sen arvostusta. Koulutuksen laatuun vaikutetaan myös seuraamalla oppimistulosten kehit-
tymistä. Opetushallituksen valtakunnallisella ohjauksella halutaan varmistaa koulutuksen
laatua, osaamistarpeisiin vastaamista, koulutuksen saavutettavuutta ja koulutusprosessin
tuloksellisuutta ja kykyä keskittyä olennaisiin asioihin. (Lankinen 2007, 73–74, 161;
Ammatillisen koulutuksen laatustrategia 2011–2020, 2.4.2011.)

Koulutussektorilla on yleisessä käytössä alun perin yritysmaailmaan luotu Eurooppalainen
laatupalkintomalli EFQM (European Foundation for Quality Management). Laatupalkin-
tomalli perustuu jatkuvaan oppimisen ja toiminnan systemaattiseen kehittämiseen, se pitää
sisällään jatkuvan parantamisen kehän. EFQM painottaa itsearviointia ja asiakaslähtöi-
syyttä, edellyttää opiskelijoiden ja työelämän tarpeiden tunnistamista, sekä tarvelähtöistä
toiminnan parantamista. Laatujärjestelmän kriteerien tarkoituksena on auttaa organisaati-
on oman toiminnan tarkoituksenmukaisessa kehittämisessä, seurannassa ja johtamisessa.
(EFQM Shares what works, hakupäivä 1.9.2011.)

Koulutusjärjestelmän tuloksellisuutta ja tehokkuutta mitataan muun muassa suoritettujen
tutkintojen määrällä, työllistävyydellä ja sijoittumisella jatko-opintoihin sekä koulutuk-
seen sijoitettujen resurssien ja tuotosten välisenä suhteena. Ammatillisessa peruskoulutuk-
sessa on käytössä rahoitusjärjestelmän osana tuloksellisuusrahoitus, se jakautuu tulosra-

hoitukseen ja laatupalkintoon. Tulosrahoitusta myönnetään arviointikohteiden numeraalisten tunnuslukujen perusteella. Asiakastulosten keskeisiä mittareita ovat opiskelijoiden sijoittuminen työelämään ja jatko-opintoihin. Muita mittareita ovat tutkintojen läpäisyaste, opintojen keskeyttämisaste ja koulutuksen järjestäjän sijoittaminen henkilöstönsä osaamiseen ja ammattitaitoon. (Lankinen 2007, 74.)

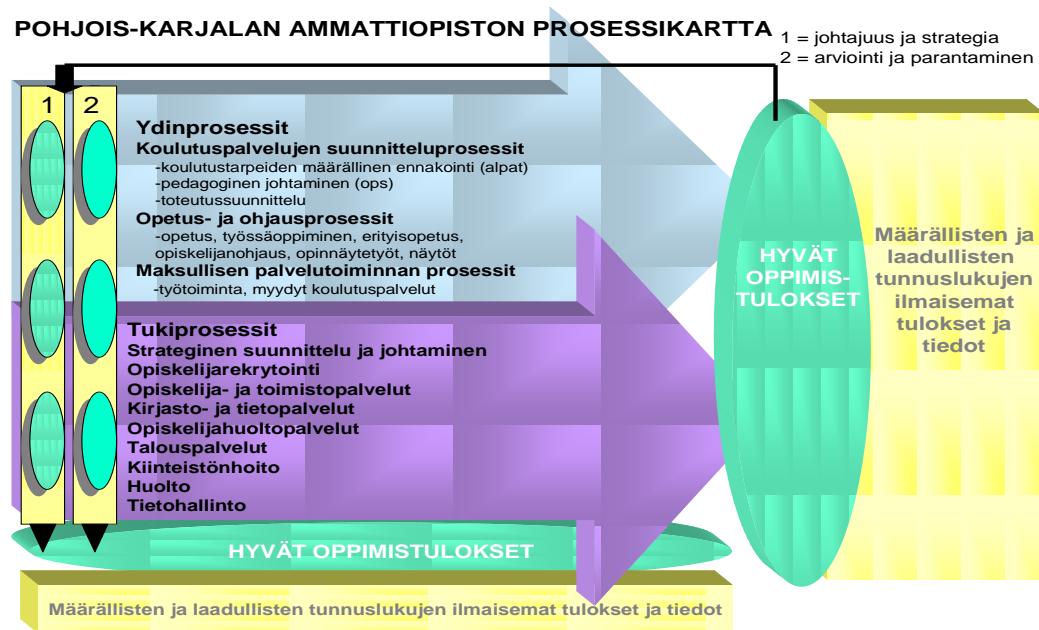
Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymä osallistui laatupalkintokilpailuun ja Opetusministeriö palkitsi sen 11.11.2008 Ammatillisen koulutuksen laatupalkinnolla. Laatupalkintokilpailun erityisteemana oli työpaikalla tapahtuva oppiminen. Erityishuomiota kiinnitettiin laadunhallintatyön kokonaisvaltaisuuteen ja henkilöstön mukaan ottamiseen laatutyöhön. Edellisen kerran laatupalkinto myönnettiin koulutuskuntayhtymälle vuonna 2004.

Lisäksi Pohjois-Karjalan Ammattiopisto Nurmee sai Otsakorpi -säätiöltä laatupalkinnon vuonna 2009. Mahdollisesti saatavan palkintorahan käyttötarkoitukseksi kirjattiin hake-
mukseen laatutyön kehittämisen ja viemiseen arjen toimintoihin.

Parhaillaan koulutuskuntayhtymässä valmistaudutaan vuoden 2012 laatupalkintokilpailuun, sen teemana on ”Hyvinvoiva oppimisympäristö”. Teema liittyy ”Terveysten edistämisen” – politiikkaohjelmaan, jossa kiinnitetään huomiota muun muassa nuorten terveyden ja hyvinvoinnin edistämiseen, työikäisten työ- ja toimintakykyyn sekä työhyvinvointiin. Monet oppilaitokset ovat kiinnittäneet Jokelan ja Kauhajoen koulusurmien jälkeen erityistä huomiota hyvinvoivaan oppimisympäristöön ja yhteisöllisyyteen. (OPM, Perustelu-
lumuisto 1/270/2008, 10.11.2010.)

Pohjois-Karjalan Ammattiopisto Nurmeksessa, kuten koko Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymässä, EFQM –laatupalkintomallin mukainen kehittäminen. Kyseessä on vuosikellon mukainen prosessi, jossa vuosittain tehdään itsearviointi ja valitaan kehittämiskohteet. Ammattiopisto Nurmeksessa laatutyöprosessiin kuuluvassa itsearvioinnissa tuloksellisuusmittarit osoittavat keskimääräistä parempaa tulosta useilla mittareilla mitattuna vuonna 2009. Työyhteisömme valitsi useita kehittämiskohteita, jotka liittyvät koulutuskuntayhtymän sekä oppilaitoksen tuloksellisuustavoitteisiin. (Liite 2) Olen rajannut tähän kehittämistehtävään organisaation kehittämisen yhteistyössä henkilöstön kanssa ja opiskelijan oppimisprosessiin liittyen opiskelijan ammatillisen kasvun tukemisen. Rajauksen peruste-

len niiden liittymisellä oppilaitoksen ydintehtävään opetus- ja ohjausprosessiin, jonka tuloksena syntyvät oppimistulokset. (Kuvio 1)



KUVIO 1. Pohjois-Karjalán Ammattiopiston prosessikartta

Vuosittainen laatutyön itsearviointi ja siinä valittavat kehittämiskohteet ovat herättäneet työyhteisössä keskustelua siitä, mitä kehitettäväksi valituille asioille tehdään. Osa asioista voidaan korjata heti, mutta jotkut kehitettävät asiat nousevat seuraavana ja taas seuraavana vuotena kehitettäväksi. Haasteena on mitä kehitettäväksi valituille asioille tehdään, se kuinka laatutyö näkyy arjessa. Kehittämisprosessia täytyy arvioida koko ajan. Laatutyh-
 mässä päätettiin lähteä liikkeelle kehittämiskohteella ”Organisaation kehittäminen yhteis-
 työssä henkilökunnan kanssa jatkuvaksi käytännöksi.”(Liite 2)

Korppoo (2010, 27-36) on tutkinut laatutyöhön sitoutumista ammattikorkeakouluissa. Hän näkee, että parhaimmillaan laatutyö on koko henkilökunnan jatkuva yhteinen prosessi. Laatutietoisuuden lähtökohtana tulee olla konkreettinen toiminta ja mukanaolo laatutyössä ja laatutyöstä saadut positiiviset ja omaa työskentelyä hyödyntävät kokemukset. Hän esit-
 tää laatutyön eteenpäin viemistä oppilaitoksissa kehittävän työntutkimuksen menetelmin, siten että tutkitaan toimintatutkimuksen menetelmin laatutietoisuuden kehittymistä. (Korppoo 2010, 27-36)

2.2 Ammatillisen koulutuksen kasvatuksellinen tehtävä

Opettamisessa yhdistyvät koulutuksen ja kasvatuksen käsitteet. Kasvattamisen ja kouluttamisen tavoitteena on oppiminen ja kehittyminen. Laki Ammatillisesta koulutuksesta sisältää koulutuksen järjestäjälle ammattiin opettamisen lisäksi kasvatustehtävän. (Laki ammatillisesta koulutuksesta 21.8.1998/6301: 2.5. §.) Deweyn (1957,7) mukaan kasvatusta on sosiaalinen prosessi, joka on kokemusten muovaamista tavoitteena yhteiskuntakelpoisuus. Turunen määrittelee kasvatuksen ihanteiden, normien ja tapojen oppimiseksi. (Turunen 1999, 81.) Kasvatuksella luodaan pohja yhteiselämälle ja opitaan kanssakäymisen tavat, oikeustaju sekä elämäntaidot. Yhteiskunnassa edellytettäviä valmiuksia tuotetaan kotikasvatuksen lisäksi muodollisella koulutuksella. Työelämävalmiudet saadaan yleissivistävän ja ammatillisen koulutuksen avulla. (Hämäläinen & Nivala 2008.126, 134, 189)

Koulutuksen tavoitteet ja kasvatuksen päämäärät on kirjattu opetussuunnitelmaan. Kasvatuksen päämääränä ovat samat moraalivaatimukset, periaatteet, ihanteet, hyveet, normit ja tavat kuin muutenkin yhteiskunnassa. Tavoitteena on oppia työelämän käytänteet ja pelisäännöt. Tämä edellyttää kunkin huolehtivan omista velvollisuuksistaan. Oppilaitoksella on samoin kuin muillakin työpaikoilla työmoraali ja yhteiset normit ja käytänteet, jotka takaavat työrauhan ja sen myötä mahdollisuuden päästä koulutuksen tavoitteisiin. (Turunen 1999, 120.)

Koulutuspoliittinen ohjaus edellyttää koko ikäluokan kouluttamista, joten opiskelijaryhmien heterogeenisuus on haaste. Kasvatuksellisella osaamisella on huomattava merkitys opettajan työssä. Se on tärkeä perusta, sillä ammatillisen koulutuksen painopiste on siirtynyt enemmän kasvatuksen puolelle, koska koulutuspolitiikassa halutaan antaa yksilölliset opiskelumahdollisuudet kaikille. Usein nähdään, ettei 15–16 -vuotias ole vielä valmis täysin itsenäiseen opiskelumaailmaan. Käytännössä opettajien aika menee kasvattamiseen ja substanssin opettamiseen ei jää riittävästi aikaa. (Paaso & Korento 2010, 49)

Opetustyö ei ole mahdollista ilman rajoja ja kohtuullista kuria. Koulussa opitaan velvollisuuksien täyttämisen ihannetta, pitkäjänteisyyttä ja tavoitteellisuutta. Näin ollen koulussa ei ole kyse vain viihtymisestä, niin kuin ei työelämässäkään. (Turunen 1999, 83.). Sosiaaliset taidot luovat edellytyksiä oppimiselle. Sosiaalisilla taidoilla tarkoitetaan yhteistyötaitoja ja käyttäytymistä, joka johtaa positiivisiin seurauksiin. Taitoihin kuuluu yhteistoimin-

tataidot, selkeä kommunikointi, tunteiden sovelias ilmaisu, kyky ilmaista mielipiteensä rakentavasti, toimia epäitsekkäästi, sekä olla avulias ja toiset huomioon ottava. Kyse on myös oman käyttäytymisen ja toiminnan vaikutusten arvioinnista ja seuraamuksista muiden toimintaan. (Uusitalo 2001, 97.)

Vastuullinen kesäduuni 2011 kysely (Suomen lasten ja nuorten säätiö 13.5.2011) selvitti käytänteitä kesätyöntekijöiden rekrytoinnissa, perehdyttämisessä ja johtamisessa. Tulokset osoittavat että työnhakijan motivaatio (99 %) ja persoona (95 %) ovat tärkeämpiä tekijöitä rekrytoinnissa. Koulutuksen merkitys (77 %) ja aikaisempi työkokemus (56 %). Toivottavia ominaisuuksia työntekijälle ovat reippaus, oma-aloitteisuus sekä positiivinen asenne. Työnantajat arvioivat, että nuorista 58 % tuntee työelämän pelisäännöt melko hyvin. Avoimissa vastauksissa todettiin että osalle nuorista työelämän käytänteet olivat vieraita. (Vastuullinen kesäduuni 2011 -kysely, hakupäivä 13.8.2011)

Menestyjän taitoja työelämässä ovat vastuun ottamisen ja kantamisen taito, myös valmiudet uusien asioiden oppimiseen. Työn tekeminen, ponnisteleminen ja innostuminen tekevät päämäärän saavuttamisen merkityksellisemmäksi. Usein ammatikseen työntekijöitä rekrytoivat korostavat asenteen ja käytöksen merkitystä työntekijän valinnassa. Onnistuminen edellyttää asianmukaista pukeutumista, vuorovaikutustaitoja, silmiin katsomista, kykyä keskustella ja käyttäytyä kohteliaasti. Luukkainen (1998, 28) mainitsee erityisesti kielenkäytön merkityksen.

2.3 Nuorten odotukset ammatillisesta koulutuksesta

Viime vuosina ammatillisen koulutuksen suosio nuorten keskuudessa on lisääntynyt. Opetushallituksen teettämän tutkimuksen ammatillisen koulutuksen mielikuvista (OPH, 2007) tavoitteena oli selvittää peruskoulun 9. luokkalaisten suhtautumista ja asenteita toisen asteen ammatilliseen koulutukseen sekä sitä, miten ammatillisen koulutuksen kiinnostavuutta voitaisiin lisätä. Tuloksena oli että ammatilliseen koulutukseen hakeutuvat haluavat nopeasti ammattiin ja työelämään. He eivät halua tuhlaa aikaa turhaan, heillä on määrätietoiset tulevaisuuden suunnitelmat, kunnianhimoa ja toiveammatti. Lukio koetaan liian raskaaksi ja teoreettiseksi, lukeminen ei luonnistu eikä tunnu omalta. Peruskouluaikana on jo kyllästytty teoreettiseen opiskelutapaan ja lukio nähtiin yläasteen jatkona ja siihen haluttiin vaihtelua. Ammatillinen koulutus valitaan, koska mielikuvana on halu käytännönläheiseen koulutukseen ja odotuksena päästä tekemään käsillä. (Ammatillisen koulutuksen mielikuvatutkimus, hakupäivä 4.4.2011.)

Opetus- ja kulttuuriministeriö päivitti tutkimuksen nuorten ammatillisen koulutuksen mielikuvista ”Seurantatutkimus ammatillisen koulutuksen mielikuvista 2010”. Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää suhtautumista ja asenteita ammatillista koulutusta kohtaan, sekä koota ajatuksia ammatillisen koulutuksen ja ammatillisesta koulutuksen viestinnän kehittämiseksi. Tutkimuksen kohderyhmänä olivat 9.luokkalaiset, ammatillisessa koulutuksessa olevat ja lukiolaiset. (Horttanainen & Helminen S, 2010.)

Ammatillisessa koulutuksessa olevilla oli koulutuksestaan mielikuvina: positiivinen, hyvä, mielenkiintoinen, mukava, rento ja helppo. Lisäksi ajateltiin, että siellä saadaan hyvä koulutus haluttuun ammattiin nopeasti ja annettu opetus on käytännönläheistä, valmistaa hyvin työelämään. Vastaajat näkivät myös kehitettävää ja parannettavaa ammatillisessa koulutuksessa. Yleisimmin haluttiin enemmän käytäntöä ja valinnaisuutta. Toivottiin myös enemmän työharjoittelua, pienempiä opetusryhmiä ja parempaa opetuksen laatua sekä opettajia, joilla on todellinen kokemus tämän päivän työelämästä. Vastaajien mukaan ammatillisesta koulutuksesta saisi nykyistä kiinnostavampaa, jos se sisältäisi enemmän työharjoittelua ja työssä oppimista. Kaivattiin myös enemmän ja monipuolisempia vaihtoehtoja, lisää omaa päätösvaltaa. Koulutuksen toivottiin sisältävän vähemmän teoriaa ja yhteisiä aineita ja enemmän käytäntöä. Ammatillisen koulutuksen mieluisimmaksi koulutusvaihtoehdoksi valinneiden peruskoulun 9. luokkalaisten yleisimmät perustelut olivat,

että he haluavat päästä suoraan töihin ja nopeasti ammattiin. (Horttanainen & Helminen S, 2010.)

2.4 Tavoitteena ammatillinen osaaminen

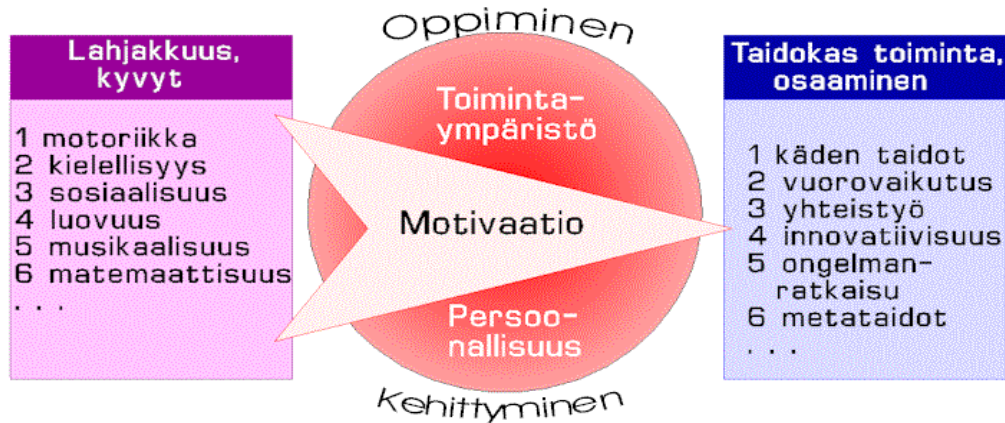
Yksilön kannalta on tärkeää että ammatillinen koulutus pystyy vastaamaan opiskelijan tarpeisiin ja ennakko-odotuksiin, sekä taipumuksista lähteviin odotuksiin käytännön läheisestä tekemisestä, sekä tukemaan hänen persoonallista ammatillista kasvuaan. Ammatinopetuksen keskeinen tehtävä liittyy työssä tarvittaviin ammattitaitoihin sekä henkilön omiin taitoihin ja kyvykkyyteen ja niiden hyödyntämiseen työssä ja ammatissa. Opetuksessa on tärkeää korostaa oppijan omia vahvuuksia ja rakentaa niiden varaan laajempaa kehittymistä ja osaamista. Uusia tehtäviä aloittaessaan on opiskelijan osaaminen rajallista. Tekemällä osaaminen vähitellen kasvaa, mutta jos työ ei muutu haasteellisemmaksi, johtaa se lopulta ikävystymiseen. Toisaalta jos haasteet kasvavat yli osaamisen, työ alkaa ahdistaa. Haasteiden ja osaamisen välille tulee saada tasapaino. (Helakorpi 2005, 9)

Korppoo (2010, 27.) toteaa että ammatillisia kvalifikaatioita voidaan tuottaa vain, jos opiskelijat oppivat heille opetettavia asioita. Koulutusorganisaatiot saavat olemassaolon oikeutuksen onnistuessaan oppimisen tuottamisessa. Opetustoiminta konkretisoituu erilaisina opetustilanteina ja opetustehtävinä sekä opiskelijan työskentelynä. Opetustilanteissa opettajien tehtävänä on oppimisen mahdollistaminen. Opiskelijoiden tehtävänä on oppimistekojen tekeminen, oppiminen on mahdollista vain oman toiminnan ja oppimistekojen kautta.

Oppiminen on kokemusten muuttumista ja laajentumista. (Sahlberg & Leppilampi 1984, 31) Manninen (2001, 16) mukaan hyvän oppimisen kriteereitä ovat aktiivisuus, vuorovaikutuksellisuus, tavoitteellisuus, konstruktivisuus, kontekstuaalisuus, reflektiivisyys ja yhteistoiminnallisuus. Kansanen (2000, 81) mukaan opettaja edistää ja ohjaa oppimista, mutta oppiminen syntyy opiskelijan omasta toiminnasta.

Helakorpi viittaa siihen kuinka Gagnén (1985) mukaan taito ja taitaminen ovat yhteydessä kykyihin ja henkilökohtaisiin ominaisuuksiin (KUVIO 2). Sen mukaan on erilaisia lahjak-

kuuden osa-alueita, jotka kehittyvät henkilökohtaisiksi erityistaipumuksiksi. Ammatillisten taitojen oppimisessa ja opetuksessa lahjakkuustutkimuksista peräisin oleva ajatusrakennelma:



KUVIO 2. Kyvykkyydestä osaamiseen (Helakorpi 2005)

Lahjakkuuden osa-alueet kehittyvät henkilökohtaisiksi erityistaipumuksiksi, silloin kun toimintaympäristö on suotuisa, motivoiva ja kannustava, taipumukset kehittyvät kyvykkyudeksi, taitavaksi toiminnaksi. Henkilökohtaiset ominaisuudet muuttuvat kyvykkyudeksi ympäristön ja persoonallisten ominaisuuksien kasvun vaikutuksesta, jolloin syntyy innostus ja motivaatio tehdä jotakin. Opiskelijoiden henkilökohtaisia taipumuksia tulisi kehittää siten, että syntyy ammatissa tarvittavaa osaamista. (Helakorpi 2005, 6)

3 TUTKIMUKSEN ONTOLOGISET LÄHTÖKOHDAT AMMATIL- LISEN KASVUN MAHDOLLISTAMINEN

Tässä kohden otan lähempään tarkasteluun tämän toimintatutkimuksen ontologiset lähtökohdat. Teoreettinen viitekehys käsittää: filosofisen näkemyksen ihmisestä oppijana ja kasvattajana sekä yhteiskunnasta oppimisympäristönä, johon yksilön ammatillinen kasvu ja sosialisatio vastuulliseksi yhteiskunnan jäseneksi perustuvat. Tarkoituksena on pedagogiikkaa ja didaktisia menetelmiä kehittämällä opiskelijoiden ammatillisen kasvun ja kehityksen tukeminen, sekä hyvät oppimistulokset. Tarkastelen aihetta pedagogisesta, sosiaalisesta ja psykologisesta näkökulmasta. Ihmiset ovat oman aikansa tuotteita, siksi oppimista ei voida erottaa siitä sosiaalisesta viitekehyksestä, jossa oppiminen tapahtuu (Jarvis 1994, 144).

3.1 Humanistinen ihmiskäsitys - yksilö vastuullisena oppijana

Opetuksen suunnittelun ja toteuttamisen lähtökohtana on ihmiskäsitys, tiedonkäsitys ja oppimiskäsitys. Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymän Opetussuunnitelman yhteisessä osassa (2009, 9.) on määritelty, että opiskelijaa pidetään aktiivisena toimijana, joka tekee yksilöllisiä valintoja ja vaikuttaa itse omaan oppimiseensa. Oppiminen on yksilön prosessi ja opiskelija on itse vastuussa omasta oppimisestaan, perusoletuksena on että jokaisella on pyrkimys hyvään ja itsensä kehittämiseen. Opiskelijalta odotetaan toisten huomioimista, erilaisuuden hyväksymistä, osallisuutta ja yhteistyötä. Opettajien ja koko muun henkilöstön tehtävänä on tukea ja ohjata opiskelijoita oman aktiivisen toimijan roolin löytämisessä. Tämä edellyttää toisten huomioon ottamista, erilaisuuden hyväksymistä, osallisuutta ja yhteistyötä. Lisäksi opiskelijalla tulee olla mahdollisuuksia edetä yksilöllisiä vaihtoehtoisia opinpolkuja ammatilliselle kasvulle ja kehittymiselle. (Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymän opetussuunnitelma, Kaikille aloille yhteinen osa 2009, 9.)

Tämä vastaa lähinnä humanistista ihmis- ja oppimiskäsitystä, johon kuuluu kokemuksellisen oppimisen periaate. Siinä oppijan kokemuksilla on keskeinen rooli. Tavoitteena on kehittää itseään. Oppija haluaa myös itse tehdä opiskelujaan koskevia valintoja. Humanistisessa teoriassa pyrkimys on opiskelijan itseohjautuvuuteen. Päävastuu oppimisesta on

oppijalla. Opettajan roolina on toimia fasilitaattorina, tukihenkilönä ja taustatukena. (Rauste von Wright & von Wright 1997, 140.) Kuten myös (Sahlberg & Leppilampi 1984, 31, 71) määrittelevät humanistisen ihmiskäsityksen mukaan opiskelijan olevan tahtova sisäisen motivaation voimalla itseään ohjaava yksilö, joka on vastuullinen omista ratkaisuistaan. Oppimisen vastuu on oppijalla, mutta laajenee yhteisön muihin oppijoihin ja on kollektiivista yhteisvastuullista toimintaa. Ryhmän jäsenet eivät ole vastuussa vain omasta oppimisestaan vaan myös muiden ryhmänjäsenten onnistumisesta yhteisessä päämäärässä.

Taustana on humanismin teoreetikko Maslowin tarvehierarkia, joka korostaa yksilön kokonaisvaltaista persoonallisuutta. Keskeisenä käsitteenä on motivaatio, joka selittää syyn toiminnalle. Tarvehierarkia voidaan esittää pyramidina, jonka alimpana tasona ovat fyysiset tarpeet ja seuraavina turvallisuuden tarve, rakkauden ja yhteenkuuluvaisuuden tarve, omanarvontunto ja kaikkein korkeimpana tasona itsensä toteuttamisen tarve. Teorian ihanteena on luova henkiseen kasvuun pyrkivä ihminen. (Rauste-von Wright & von Wright, 1997, 136.)

3.2 Motivaation merkitys oppimiseen

Motivaatiolla ja sitoutumisella on selkeä yhteys oppimiseen (Pohjonen 2005, 95.) Opiskelumotivaatiolla ja kiinnostuksella on suuri merkitys opiskelua edistävinä tekijöinä. (Repo 2010, 184–185) Ollakseen motivoitunut opiskelijalla täytyy olla tavoite tai päämäärä. Tavoite on asia, jota yksilö haluaa oppia, ymmärtää, hallita tai välttää. Se on ihmisen tietoisuudessa ja valinnaisuudessa. Lähes kaikki tavoitteet elämänkaaren varrella ovat muiden asettamia, mutta sosialisoinnin kautta ne voivat muuttua sisäisiksi motivaatioiksi. (Malmberg & Todd 2002, 129.) Modernin motivaatiokäsityksen mukaan kukin tuottaa itse oman motivaationsa. Intentioon sisältyy toive päästä johonkin päämäärään ja keinot saavuttaa se. Salmela-Aro & Nurmi (2002) toteavat, että motivaatio näkyy toimintana sekä toimintojen samankaltaisuutena koko elämänkaaren ajan, vaikka se ei ole aina tietoista. Elämän muutokset pohjautuvat usein motiiveihin ja niiden mukaisiin päätöksiin, motivaatiot myös kehittyvät muutosten vaikutuksesta. (Salmela-Aro & Nurmi 2002, 10, 23.) Kauppila (2003, 43, 50, 52.) määrittelee motivaation sisäiseksi prosessiksi, joka aktivoi energiaa liikkeelle ja ohjaa ihmisen toimintaa - valmiudeksi suorittaa erilaisia tehtäviä päämäärään

pääsemiseksi. Se on aina tavoitteellista toimintaa, halua ja pyrkimystä, joka saa liikkeelle sisäiset voimavarat.

Oppimismotivaation jakona pidetään ulkoista ja sisäistä motivaatiota. Jaottelun perustana ovat ihmisen synnynnäiset psykologiset tarpeet: autonomian, ryhmän jäsenyyden ja pätevyyden tarpeet. Sisäisen motivaation taustalla on sisäinen halua saada tietoa – oppia ilman ulkoista kontrollia tai palkkiota. Sisäinen motivaatio nousee opiskelijasta itsestään, hänessä on herännyt asioiden tutkimisen ja opiskelun halu. Opiskellessaan tuloksekkaasti hän palkitsee itse itseään. Sisäisesti motivoitunut henkilö ryhtyy toimintaan, joka kiinnostaa häntä henkilökohtaisesti, ja silloin myös sitoutumisen aste on vahva. Sisäiseen motivaatioon kuuluva halu tietää nähdään opiskelussa uuden asian oppimisen ja oivaltamisen riemuna. Ulkoisella motivaatiolla tarkoitetaan palkkiota, rangaistuksilla ja houkutuksilla aikaan saatua motivaatiota, joka yleensä johtaa pinnallisempaan ja lyhytjänteisempään oppimiseen. (Byman 2002, 26–29.) Sisäisesti motivoivissa toiminnoissa tehtävään sitoutuminen on itsessään palkitsevaa. (Aunola, 2002, 109.)

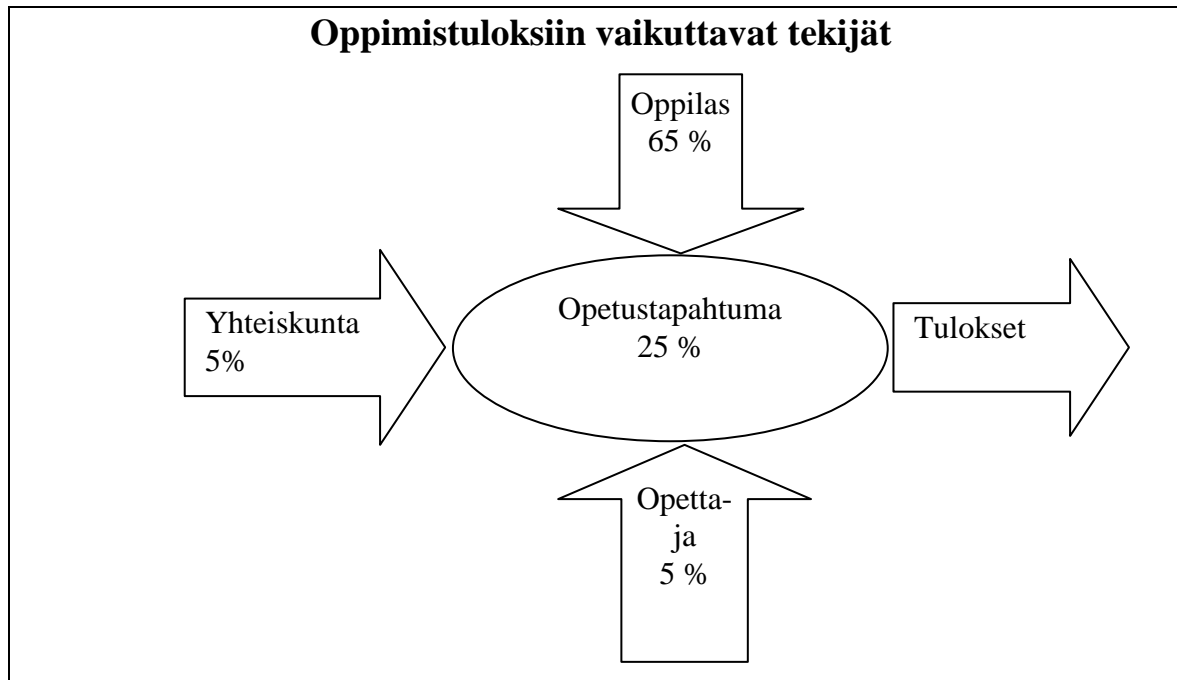
Motivaatiot voidaan jakaa tilannesidonnais- ja yleismotivaatioiksi. Tilannesidonnaisuus liittyy tilanteeseen, jossa sisäiset ja ulkoiset tekijät virittävät motiiveja ja tavoitteeseen suuntautuvaa toimintaa. Motivaatio on dynaamista ja se vaihtelee eri tilanteissa. Yleismotivaatio korostaa vireyden ja suunnan lisäksi toiminnan pysyvyyttä – yleistä suuntaa. Yleismotivaatio nähdään asennoitumisesta. Asenteet ja motivaatiot liittyvät läheisesti toisiinsa. Asenteet ovat suhteellisen pysyviä ja hitaasti muuttuvia. Motivaatio taas on melko lyhytaikainen ja usein yhteen tilanteeseen liittyvä. Asenne vaikuttaa toiminnan laatuun, motivaatio toiminnan vireyteen. (Peltonen & Ruohotie 1992, 17.)

Peltosen ja Ruohotien (1992) mukaan motiivit virittävät ja ylläpitävät yksilön yleistä käyttäytymisen suuntaa. Ne ovat tiedostettuja tai tiedostamattomia, mutta päämääräsuuntautuneita. He ovat johtaneet eri motivaatiomääritelmistä kolme yhteistä ominaisuutta, joista ensimmäinen on vireys – energia, joka ajaa yksilön tiettyyn toimintaan. Toiseksi siihen sisältyy suunta – päämäärä, jota kohti käyttäytyminen suuntautuu. Kolmas piirre on systeemiorientoituminen, joka viittaa yksilössä ja hänen ympäristössään oleviin voimiin, jotka palauteprosessin avulla joko vahvistavat hänen tarpeensa suunnan tai saavat luopumaan siitä tai suuntaamaan toiminnan toisalle. (Peltonen & Ruohotie 1992, 16–17.)

3.3 Sosiokonstruktivismi - yhteisöllistä kokemuksellista oppimista

Oppiminen on Deweyn (1957, 7) mukaan ongelmien ratkaisemista, uusien kokemusten ja käytöstottumusten omaksumista, lähtökohtana ovat konkreettiset elämäntilanteet. Oppimisella tarkoitetaan suhteellisen pysyviä, kokemukseen perustuvia muutoksia yksilön tiedoissa, taidoissa ja valmiuksissa ja niiden näkymistä toiminnassa. Oppiminen on yksilön ja ympäristön vuorovaikutuksessa tapahtuva aktiivinen prosessi. Oppiminen merkitsee tiedon prosessointia, joka alkaa havaintojen tekemisestä ja päättyy uuden tiedon luomiseen. (Vuorinen 1997, 3; Sahlberg & Leppilampi 1994, 29.) Oppiminen on yksilön ja yhteisön antamia merkityksiä kokemuksille, ilmiöille ja tapahtumille. Se on usein sosiaalista ja arkikokemukseen perustuvaa. (Uusitalo 2001, 24) Aaltolan (1998, 43) mukaan oppiminen on moniulotteista ja sitä tapahtuu monella tavalla läpi elämän. Hän määrittelee sen merkitsevän kokemusten hankkimista ja niiden hyväksikäyttöä sekä uudelleen jäsentämistä erilaisissa toimintayhteyksissä. Helakorpi ym. (2005, 9.) toteaa aktiivisen oppimiskäsityksen mukaan oppijan olevan aktiivinen toimija ja opettajan olevan taustalla toimiva motivoija ja oppimistilanteiden järjestelijä. Oppiminen on tavoitteinen tapahtuma, jossa subjektilla on keskeinen rooli. (Kuvio 3)

Yksilöllä itsellään on suuri osuus siihen, mitä hän oppii. Kunkin kokemukset, tiedot ja odotukset vaikuttavat mitä ymmärretään, oppiminen on subjektiivinen kokemus. Oppiminen on aina yhteydessä kontekstiinsa (Repo 2010, 184-185). Ympäristö helpottaa tai vaikeuttaa tehtävän suorittamista ja oppimista. (Luukkainen 1998, 29,30) Oppiminen on aina kontekstisidonnaista, kyseessä ei ole vain tietojen ja taitojen oppiminen, vaan myös toimintamallien, normien ja arvojen omaksuminen. Oppimista tehostaa kontekstuaalisuus eli opiskeltavan asian liittäminen todelliseen ympäristöön, esimerkiksi työhön. Oppimista vahvistaa sosiaalinen vuorovaikutus ja yhteistoiminnallisuus. Inhimillinen vuorovaikutus voi johtaa tiedon todelliseen prosessointiin. Oma kokemus toimii tärkeänä oppimisen resurssina. Asenteella on keskeinen merkitys oppimiseen, sillä omaan oppimiseen liittyvät uskomukset, odotukset ja pelot ovat usein itseään toteuttavia ennusteita. (Rauste-von Wright & von Wright 1997, 71-73, 127.)



KUVIO 3. Oppimistuloksiin vaikuttavat tekijät Manninen (2001) pohjalta mukaillen

Aktiivisen oppimiskäsityksen mukaan oppija on aktiivinen ja vastuuta ottava toimija, opettaja taustalla toimiva motivoija ja oppimistilanteiden järjestelijä. Oppiminen on tavoitteinen tapahtuma, jossa subjektilla on keskeinen rooli. Oppiminen tapahtuu tehokkaammin siinä ympäristössä, jossa opiskeltavia tietoja ja taitoja todellisuudessa käytetään, työpaikoilla tai niiden kaltaisissa oppimisympäristöissä. (Helakorpi 2005, 11) Aktiivisessa oppimisessa tarvitaan olosuhteita, joissa voi tehdä konkreettisesti työtä ja kokeilla. (Honka & Lampinen & Vertanen 2000, 124) Oppiminen voidaan jakaa formaaliksi ja informaaliseksi eli muodolliseksi ja epämuodolliseksi. Informaalisen oppimisen muotoja ovat tavoitteelliset oppimisprojektit ja kokemuksellinen oppiminen. Ruohotie on määritellyt oppimisen yksilössä tapahtuvaksi muutokseksi. Tieto ja kokemus ovat oppimisen raaka-aineita. (Ruohotie 2000, 11-12.)

Konstruktivisen oppimiskäsityksen mukaan oppimisessa on kyse siitä, kuinka yksilö tulkitsee kokemuksiaan ja antaa niille merkityksiä. Konstruktivismissa keskeistä on oppilaan aikaisempien tietorakenteiden merkitys. Oppiminen ei tapahdu pelkästään kuuntelemalla, näkemällä tai tuntemalla. Se on kokonaisvaltainen tapahtuma, jossa oppilas konstruoi käsitöksensä omien kokemustensa, ja jo aikaisemmin oppimansa perusteella. Oppiminen on aktiivista rakentamista, tietojen tarkentamista ja uudelleenmuotoilua aikaisemmin opitun pohjalta. Oppiminen riippuu oppimisympäristöstä ja tiedon luonteesta. Konstruktivismin

mukaan merkityksellisiä ovat: oppilaan ennakkokäsitykset, aikaisemmat tiedot ja kokemukset, tiedon luonne sekä asiayhteys, jossa oppiminen tapahtuu. Oppiminen on tiedon rakentamista, konstruointia syklisenä prosessina, joka oppilaan on itse tehtävä. Oppiminen on oppijan omakohtaista ja aktiivista ymmärtämistä. Oppija käsittelee tietoa kognitiivisten prosessien avulla ja se on itseohjautuvaa ja tavoitteellista. (Ruohotie 2000, 118-122.) (Taulukko 1)

TAULUKKO 1. Pedagogiset kriteerit Manninen (2001) pohjalta mukaillen

PEDAGOGISET KRITERIT	
Konstruktivisuus	Opetus perustuu selkeästi oppijan aktiiviseen konstruointiprosessin varaan ja korkeatasoisten tiedollisten rakenteiden syntymiseen
Aktiivisuus	Oppimisympäristö perustuu oppijan aktiivisuudelle ja sitoutumiselle
Yhteistoiminnallisuus	Opiskelu perustuu yhteistoiminnallisen oppimisen periaatteille ja tapahtuu yhteistyössä muiden oppijoiden kanssa
Kontekstuaalisuus	Opiskelu tapahtuu simuloidussa tai reaali maailman tilanteessa, joka vastaa opitun soveltamiskontekstia
Ongelmalähtöisyys	Opetus perustuu ongelmalähtöiseen opetussuunnitelmaan ja tutkivaan työtapaan

Sosiokonstruktivismi korostaa tiedon sosiaalista konstruointia, painottaen erityisesti oppimisen sosiaalisia, vuorovaikutuksellisia ja yhteistoiminnallisia prosesseja, jolloin tieto nähdään kollektiivisena tuotteena, se on yksilön tai yhteisöjen itsensä rakentamaa. Ihminen oppii vuorovaikutuksessa toisen kanssa. Tällöin kieli on merkittävässä roolissa ja metaforilla on suuri merkitys. Pedagogiikassa sosiokonstruktivismi merkitsee sosiaalisen vuorovaikutuksen korostamista, yhteistoiminnallista oppimista, keskustelua, merkitysten rakentamista käytännöllisissä yhteyksissä (Tynjälä 1999, 55–56, 61). Sosiaalisella vuorovaikutuksella on keskeinen osa oppimisessa. Vuorovaikutuksessa toisten kanssa merkitykset rakentuvat, siinä korostuvat jaettu vastuu ja sosiaalinen tuki. Keskusteluissa ja ryhmässä toisten kanssa ajatteluprosessi tulee näkyviin ja saa puhutun kielen muodon. Opittua on mahdollista reflektoida itsekseen, sekä vuorovaikutuksessa muiden kanssa. (Rauste-von Wright, M. & von Wright, J. 2000, 128.)

Taustalla on Kurt Lewinin kehittämä maailmanlaajuisesti tunnettu koulutusmalli. Se on nelivaiheinen prosessi, jossa ensin toimitaan ja koetaan. Sen jälkeen reflektoidaan eli pohdiskellaan kokemuksia käymällä sisäistä dialogia, sitten käsitteellistetään opittua. Näin syntyy uusia näkökulmia ja toimintamalleja, joita voi siirtää uusiin oppimistilanteisiin. (Rauste-von Wright & von Wright 1997, 136.)

3.4 Ammatillinen kasvu

Ruohotien (2003, 4-11) mukaan ammatillinen kasvu on jatkuva oppimisprosessi, jonka kautta yksilö hankkii ammattitaitovaatimusten edellyttämiä taitoja ja tietoja. Samalla kun yksilö kasvaa ammatillisesti, hän kasvaa myös henkisesti ihmisenä. Ammatillisessa kasvussa on kysymys yksilön ja toimintaympäristön vuorovaikutuksesta.

Vallin (2007, 2) on määritellyt ammatillisen kasvun olevan jatkuvaa oman osaamisen kehittämistä, sitoutumista työhön sekä ammatillisen identiteetin kehittymistä. Ammatillinen kasvu on sekä kognitiivista että emotionaalista, prosessissa tieto, taito ja tunne kohtaavat. Se on usein tiedostamatonta sisäistä kasvua, ajattelun, suorituksen, reflektion ja persoonallisuuden kehittymistä. Ammatillista kasvua ohjaavat eettiset valinnat, henkinen kasvu, tunteet, suoritus ja reflektio. Se sisältää ammatillisten työnhallintataitojen laajenemista ja syvenemistä. Ammatillinen kasvu ei ole pelkästään yksilöllinen prosessi, siihen liittyy voimakas yhteisöllinen ulottuvuus.

3.5 Learning by doing – tekemällä oppien

Learnig by doing on tapa oppia tekemällä. Sen perusta on Deweyn pragmatismina tunnettu kasvatusfilosofia, joka painottaa käytäntöä merkityksen perustana ja tiedon saavuttamista reflektoidun kokemuksen kautta. (Dewey 1957, 6-7) Tekemällä oppimisessa hyödynnetään opiskelijan luonnollista oppimiskykyä käytännön ympäristössä. Vanhemmat yleensä opettavat lapsiaan tällä tavalla. He eivät esitä luentosarjaa lapsilleen opettaessaan heitä kävelemään, puhumaan, pelaamaan tai uimaan. Kun lapselle annetaan pallo, hän opettelee heittämään. Jos hän epäonnistuu, hän yksinkertaisesti yrittää uudelleen. Näin

opimme ajamaan autolla tai polkupyörällä. Simuloitu opetus perustuu aidon kaltaiseen oppimisympäristöön esimerkiksi lentokoneen tai metsäkoneen ohjauksen ja käytön opet-
lussa. (Taulukko 2) Käytännössä tämä tarkoittaa, että opiskelija voi käytännössä kokeilla
asioita ja hänellä on myös lupa epäonnistua. Vastauksia annetaan vasta sitten kun on syn-
tynyt kysymyksiä. (Schank 2008, hakupäivä 15.4.2010.) Venkula (1996, 40) viittaa Aris-
toteleen lauseeseen. ”Asiat, jotka on opittava tekemään, opitaan vain tekemällä niitä”.
Tämä sisältää ajatuksen, että tieto tulee kokemuksellisen toiminnan tuloksena.

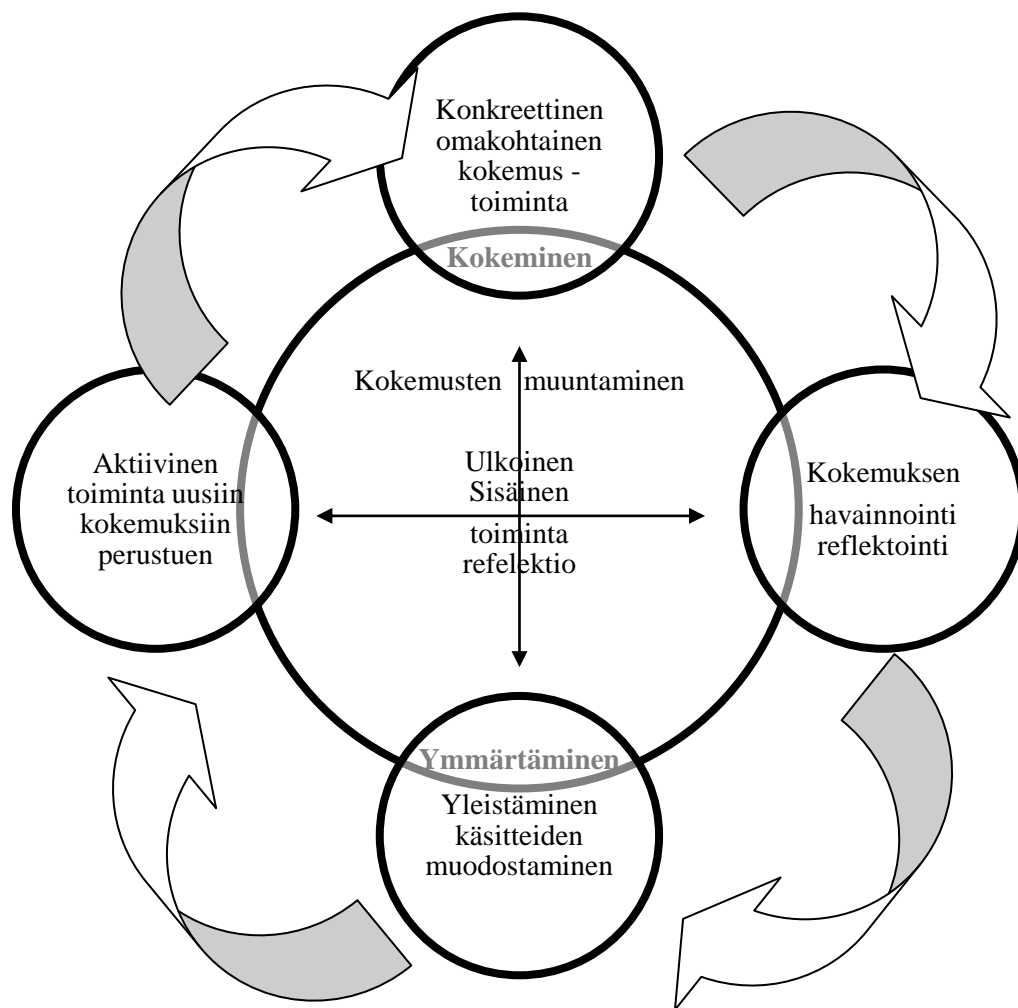
Uusien taitojen oppiminen tapahtuu kokemuseräisesti tekemisen kautta. Aluksi opitaan
mallista, esimerkiksi seuraamalla ammattilaisen tekemistä tai eteen tulevan ongelman rat-
kaisun tai virheen kautta. Oppiminen tulee tekemisen seurauksena, kun opittua sovelletaan
käytäntöön. (Aaltola 1998, 45; Salakari 2009, 170-171.) Tekoja toistamalla taidot kehitty-
vät ja kokemus karttuu. (Venkula 2008, 62-63.) Tekemällä oppiminen on tehokasta. Joi-
denkin tutkimusten mukaan ihminen oppii 10% lukemastaan, 15% kuulemastaan, mutta
80% kokemastaan. (Dryden & Vos 1.5.2011.)

TAULUKKO 2. Taitojen oppimisen perusharjoittelutavat (mukaillen Vartiainen ym. 1991)

TAITOJEN HARJOITTELU/OPPIMINEN					
Mentaaliset harjoitustavat			Fyysinen harjoittelu		
Symbolinen selitys			Psykoneuromuskulaarinen selitys		
Kognitiivinen harjoittelu	Verbaalinen harjoittelu	Mielikuva harjoittelu	Havainnoin- tiin perustuva harjoittelu	Tekemällä harjoittelu	Simulaatio- harjoittelu
Henkilö analy- soi hiljaa itse- seen annettujen ohjeiden avulla ja/tai etsii niitä	Henkilö ana- lysoi tehtävää ääneen	Henkilö har- joittelee teh- tävää kuvitel- len itsensä suorittamassa työtä	Henkilö har- joittelee tehtä- vää havain- noimalla toista tekemässä työtä	Henkilö har- joittelee te- kemällä työ- tehtävän	Henkilö harjoittelee työtehtävää jäljitelmän avulla esim. simulaattori

Yrjönsuuri & Yrjönsuuri (1994, 67, 79.) (Salakari 2009, 180-184.) viittaavat Kolbin (Deweyn, Lewinin ja Piaget'n töiden pohjalta) kehittämään kokemuksellisen oppimisen malliin, jossa oppija on oppimisensa aktiivinen toimija. Kolb määrittelee oppimisen prosessiksi, jossa tieto tuotetaan kokemusten muuntamisen kautta. Kokemusperäinen oppiminen alkaa konkreettisesta kokemuksesta, joka on pohjana havainnoille ja pohdinnoille. Reflektointi tapahtuu mallioppimisen ja kokemuksen perusteella. Abstraktiin käsitteellistämiseen liittyy tiedon järjestäminen muistiin. Johtopäätösten muodostamisen pohjalta muodostuu uusi toimintamalli, joka aloittaa uuden kokemuksellisen oppimisen kierroksen. Pelkistäen oppimisen keskeisiä tekijöitä ovat kokemukset ja reflektiot. Kolbin kokemuksellisen oppimisen teoria perustuu ihmisen neljän valmiuden yhdistelmään: kykyyn osallistua ja hankkia käytännön kokemusta, kykyyn tarkkailla ja tehdä johtopäätöksiä, käsitteellisen päättelyn kykyyn ja kykyyn soveltaa ja kokeilla asioita käytännössä. (Kuvio 4)

Vilppola (2007) on tutkinut reaalipedagogista toimintaprosessia. Hän näkee tarpeen kehittää koulukulttuurin sisälle joustavampia erilaisia toiminnallisia, työpainotteisia koulutusmuotoja, jotka mahdollistavat yksilökohtaisen etenemisen opinnoissa ja tarjoavat mahdollisuuden onnistuneisiin oppimiskokemuksiin ja rohkaisevat vaativimpiin tehtäviin. Työkasvatuksella on havaittu olevan myönteinen kasvatuksellinen ja pedagoginen kokemus, sillä se vahvistaa nuoren kykyä ajatella ja toimia vastaavissa tilanteissa tulevaisuudessa toisessakin ympäristössä. (Vilppola 2007, 247)



KUVIO 4. Kokemusoppimisen ulottuvuudet ja tiedon muodot Kolbin (1984) pohjalta muokailten.

3.6 Reflektoiden merkityksellisiä oppimiskokemuksia

Oppiminen tapahtuu vasta, kun kokemukseen liittyy merkitys. Kokemuksesta tulisi löytää oppimisen arvoiset asiat refleктоimalla. Reflektio on mentaalinen toiminto, jossa uutta tietoa kootaan ja jäsennetään aiempien kokemusten ja tiedon pohjalta. On pystyttävä suhteuttamaan oma näkemys muiden käsityksiin ja ymmärrettävä niiden välinen riippuvuus. Tällöin merkityksellisiksi tulevat myös toisten havainnot, pohdinnat ja arvioinnit. Tähän sisältyy neuvotteluja, kommunikaatiota, jakamista ja avoimuutta erilaisille kokemuksille. (Rauste-von Wright & von Wright, 1997, 71, 140, 157.)

Keskeistä on opiskelijan oma kiinnostus ja halu oppia, sekä kyky arvioida oppimistuloksia. Merkityksellistä on oppimisen tavoitteellisuus ja se että opiskelija on mukana opiskelunsa suunnittelussa. Tavoitteellinen oppiminen edellyttää itsereflektiivisiä valmiuksia. Ruohotien mukaan reflektiolla tarkoitetaan yksilön valmiuksia hankkia tietoa omista sisäisistä psyykkisistä prosesseistaan. Reflektio mahdollistaa oman edistymisen ja opiskelustrategioiden arvioinnin. (Ruohotie 2000, 91, 103.) Turusen (1999, 123.) mukaan reflektio on oman toiminnan perusteiden tutkimista ja tiedostamista. Se on tietoisuutta, tietoisuuden muodostamista, opetustyössä pedagogisen tietoisuuden kehittämistä, jossa omakohtainen näkemys ja oivallus ovat merkittäviä. Suojasen (1992, 32) mukaan reflektiiviseen prosessiin kuuluu kokemusten mieleenpalauttaminen ja kertaaminen tai kertominen muille, tunteiden huomioonottaminen sekä myönteisten että kielteisten, positiivisten vahvistaminen ja kokemusten uudelleenarviointi, miten liittyy kokemukseen aiempaan opittuun.

Reflektio on tyypillisesti spontaania ja tiedostamatonta, sitä tarvitaan kokemuksista oppimiseen. Reflektio on keskeistä oppimisessa, kun arvioidaan kehittämistoimenpiteiden toteuttamista, saatuja kokemuksia, tunteita ja havaintoja sekä käsitellään palautetta. Arvioinnissa keskitytään usein havaintoihin ja toimintaa koskevaan faktatietoon. Tunteilla ja tahdolla on kuitenkin erittäin keskeinen merkitys, reflektoinnin avulla myös näistä alueista saadaan tietoa arviointiin. (Kuvio 5). (Seppänen- Järvelä 2004, 44, 47.)

Avoimessa ilmapiirissä epäonnistumisen kokemuksen reflektointi voi osoittautua yhteiseksi oppimiskokemukseksi, samalla mahdollisesti yhteisön muidenkin jäsenten kohdalla. Seurauksena tästä on, että suhtautuminen ja asennoituminen omiin kykyihin ja ympäristön tukeen muuttuu myönteisemmäksi, ja riskinoton kynnys madaltuu ja rohkeus kasvaa. (Siitonen 1999, 154.)



KUVIO 5. Reflektioivan prosessi-arvioinnin eteneminen (mukaillen Viiankorpi 2000)

Mezirow (1995) on määritellyt reflektion omien uskomusten oikeutuksen tutkimiseksi ennen kaikkea toiminnan suuntaamiseksi, ongelmanratkaisussa käytettävien strategioiden ja menettelytapojen toimivuuden uudelleen arvioimiseksi. Hän puhuu erikseen kriittisestä reflektiosta, jolla hän tarkoittaa omien merkitysperspektiivien taustalla olevien ennakkoletusten pätevyyden arviointia, sekä näiden oletusten lähteiden ja seuraamusten tutkimista. Kriittinen itsereflektio puolestaan on omien ongelmanasettamistapojen ja merkitysperspektiivien arviointia. Mezirowin mukaan uudistava oppiminen edellyttää kriittisen reflektion kautta tapahtuvaa oppimisprosessia, jonka tuloksena merkitysperspektiivit muuttuvat niin, että yksilö voi luoda kattavamman käsityksen omasta kokemuksestaan. Oppimisprosessiin sisältyy myös toimintaa. Reflektio voi olla reaaliaikaista parhaan mahdollisen toimintatavan valintaa tai jälkikäteen tehtyä uudelleenarviointia. (Mezirow 1995, 8, 22.)

3.7 Osallistamalla voimaantuminen toimijuuteen

Yhteisöllisyys on Helakorven (2010) mukaan vanha veljeyden (valistuksen *fraternité*) arvo. Siinä on kyse avoimuudesta ottaa mukaan, halusta tehdä yhdessä, yhteenkuulumisesta. Kyseessä on kokemus olla osa isompaa yhteisöä, joka jakaa saman kiinnostuksen kohteen. Kyse on yhdessä elämisestä, kuulumisesta tiettyyn yhteisöön. Yhteisöllisyys (Kurki 2000) voi parhaimmillaan tarkoittaa sitä, että yhteisön jäsenet jakavat yhteiset tavoitteet ja auttavat toinen toisiaan tavoitteen saavuttamisessa. Yhteisön rakentumiseksi tarvitaan sosiaalisia suhteita, joihin liittyy vahva sitoutuminen. Siihen kuuluu tasa-arvoinen dialogi, solidaarisuus, avoimuus, uudistuminen ja pysyvyys. Yhteisön rakentuminen edellyttää elämistä, olemista ja jakamista. (Kurki 2000.130, 136.) Siitosen (1999) mukaan turvallisessa ilmapiirissä ihminen uskaltaa ennakkoluulottomasti kokeilla uutta, koska epäonnistumista ei tarvitse pelätä. Toimintamme ja ratkaisumme oppilaitostyöyhteisössä vaikuttavat myös toisiin. Koko yhteisön hyvinvoinnin kannalta on tärkeää huolehtia myös toisten hyvinvoinnista. Myönteisellä, itsensä ja lähimmäisensä hyväksyvällä, tukevalla ja kannustavalla asenteella on voimavaroja lisäävä vaikutus. (Siitonen 1999, 142.)

Osallisuudessa on kaksi näkökulmaa, yksilön on koettava itsensä arvokkaaksi ja yhteisön on mahdollistettava osallisuus. Osallisuus on oikeutta omaan identiteettiin ja arvokkuuteen osana ryhmää. Osallisuuteen liittyy vastuuta omasta, toisten ja koko yhteisön toimintakyvystä. Se edellyttää sitoutumista toimintaan yhteisten asioiden parantamiseksi ja sisältää mahdollisuuden toimia yhteisössä. (Kiilakoski 2007, 13–14.) Osallisuuden taustalla on ihmiskäsitys, toisen kunnioittaminen ja tasa-arvo. Oppilaitos on yhteisö, jonka jäseniä ovat henkilöstö ja opiskelijat. Yhteisöllä on vastuu yksilöistään - vastuu yhteisen hyvinvoinnin edistämisestä. Kaikilla tulee olla mahdollisuus osallistua yhteisten asioiden hoitamiseen tasa-arvoisena työyhteisön jäsenenä. Opiskelijat ovat lisäksi oman opiskelijaryhmänsä jäseniä. Henkilöstö muodostaa oman ryhmänsä ja vielä pienempiä koulutusala-kohtaisia ryhmiä.

Empowerment on suomennettu toimintakykyistymiseksi, voimautumiseksi, vahvistumiseksi tai valtaistumiseksi. Sen ydin on osallistumisessa ja osallistamisessa. Siihen liittyy kaksi puolta: muutos oman minän määrittelyssä ja osallistumisen kautta tapahtuva muutos ympäristössä. (Rinne ym. 2000, 312.) Voimaantuminen on ihmisestä itsestään lähtevä

prosessi. Se on yhteydessä ihmisen omaan haluun, omien päämäärien asettamiseen, luotamukseen omiin mahdollisuuksiinsa, sekä näkemykseen itsestään ja omista mahdollisuuksistaan.

Siitonen (1999, 127.) viittaa tutkimuksessaan Fettermanin kehittämään ihmisten empowerment evaluation -käsitteeseen ja siihen liittyvään ohjelmaan, jossa keskeistä on auttaa ihmisiä auttamaan itseään. Käsitteen juuret ovat yhteisöpsykologiassa ja toiminta-antropologiassa. Empowerment evaluation -käsitteellä tarkoitetaan evaluaatiokäsitteiden ja -tekniikoiden käyttöä edistämään ihmisten itsemääräämisoikeutta. Se on suunniteltu auttamaan ihmisiä auttamaan itseään käyttämällä itsearviointia ja reflektiota.

Voimaantumisteoriassa ihmistä pidetään aktiivisena, luovana ja vapaana toimijana, joka asettaa jatkuvasti itselleen päämääriä omassa elämänprosessissaan. Itseä ja omia mahdollisuuksia koskevat uskomukset rakentuvat sosiaalisessa kanssakäymisessä. Vaikka voimaantuminen on henkilökohtainen prosessi, siihen vaikuttavat toiset ihmiset, olosuhteet ja sosiaalinen ympäristö. Minäkäsitys on keskeinen voimaantumisprosessissa ja on yhteydessä henkilön tulevaisuuden odotuksiin, siihen miten hän arvioi omat voimavaransa verrattuna näihin odotuksiin. Ihminen, jolla on myönteinen käsitys itsestään, suhtautuu optimistisesti tulevaisuuteensa ja asettaa itselleen realistisia päämääriä. (Siitonen 1999, 117 – 118, 130.)

Persoonallisuustutkimuksen uranuurtaja Carl Rogersin mukaan persoonallisuusteorian keskeinen käsite on self eli minuus. Minuus muodostuu niin, että yksilö tekee havaintoja, saa kokemuksia ympäristöstään ja antaa niille merkityksiä suhteessa itseensä. Sosiaalinen vuorovaikutus on minän synnyn ja kehityksen edellytys. (Rauste-von Wright, & von Wright, 1997, 136.)

4 YHTEENVETO TEOREETTISESTA NÄKÖKULMASTA

4.1 Ammatillisen kasvun lähtökohdat

Ammatillisessa osaamisessa oleellista on, että osaa toimia oikein, omaa työssä tarvittavat taidot; siksi kokemuksellinen tekemällä oppiminen soveltuu taitojen opiskeluun. Ammatitaito on kokonaisvaltaista osaamista ja henkilökohtaisia ominaisuuksia. Parhaisiin oppimistuloksiin päästään yhdistämällä tekemällä harjoittelu mentaaliin harjoitustapoihin. Oppimista edistää kun se tapahtuu luonnollisessa toimintaympäristössä. (Helakorpi 2003, 174.) Ammatillinen kasvu on yksilöllinen ja yhteisöllinen rekonstruktiotapahtuma jossa tietoa luodaan, tulkitaan ja käytetään joustavasti tavoitteiden mukaisesti. (Uusitalo 2001, 24.) Sosiokonstruktivistisen tiedonkäsityksen mukaan tietoa rakennetaan reflektoiden, jotta uuden oppiminen kiinnittyy mielekkäisiin konteksteihin. Reflektion tulee olla osa opetus-, opiskelu- ja oppimisprosessia. (Tynjälä 1999, 157–158.)

Tekeminen on ihmiselle luonnollista. Osaaminen ja onnistumisen kokemukset vahvistavat itsetuntoa. Käsillä tekemisellä ja ajattelulla on yhteys. Tekeminen auttaa keskittymään ja vaikuttaa ajatteluun. Tieto tukee toimintoja ja tekee teot mahdollisiksi ja merkityksellisiksi. Tekemällä oppiminen on luonnollinen tapa oppia taitoja. (Turunen 1999, 152, 154.) Kokemusoppiminen koskettaa oppijaa monipuolisesti. Hän käyttää eri aisteja, kokee tunteita ja elämyksiä ja mielikuvitusta kokemuksia hankkiessaan. Keskiössä oppimisprosessissa on yksilö, hänen sosiaalisen ja ammatillisen kasvun tukeminen ja itsetuntemuksen kasvaminen. Silloin kun oppimisympäristö rakentuu oppijoiden toiminnasta ja tavoitteista motivaatio on sisäistä ja yksilöistä lähtevä. (Sahlberg & Leppilampi 1984, 29, 71)

Oma halu, into päästä tekemään ja kiinnostus ovat otollinen lähtökohta oppimiselle. Ammatillisen opetuksen haasteena on vastata nuorten odotuksiin ammatillisesta koulutuksesta. Heidän ennako-odotuksenaan on päästä tekemään käsillään ja saada onnistuneita oppimiskokemuksia. Toistuessaan positiiviset kokemukset vahvistuvat ja muodostavat onnistuneen oppimisen kehän. Se on kuin itseään toteuttava ennustus opiskelijan sitoutumiselle ja opintojen onnistumiselle.

Muuttuva työelämä edellyttää koulutuksen kehittävän valmiuksia jatkuvaan oppimiseen. Koulutuksen tulee ruokkia oppijan mielenkiintoa mahdollistamalla henkilökohtaisen opetussuunnitelman toteuttamisen ja kokemuksellisen oppimisen. Oppimisympäristöjä kehittämällä edistetään työtaitojen oppimista tekemällä oppien. (Pohjonen 2005, 70.)

Kokemusoppimisessa opettaja on ohjaaja, tutor, kannustaja ja rinnalla kulkija. Oppiminen on yhteistoiminnallista ja yhteisvastuullista. (Sahlberg & Leppilampi 1994, 29; Mattila 2009, 79.) Opintojen sopiva rytmitys ja organisointi edistävät opiskelua. Opetustilanteen ilmapiirillä on merkitystä. Opettaja vaikuttaa omalla asenteellaan, esiintymistavallaan, vuorovaikutustaidoillaan ja –tyylillään siihen, millainen ilmapiiri opetustilanteessa syntyy. Innostus tarttuu, mutta myös leipääntynyt asenne opettamiseen välittyy opiskelijoille. Opettajan motivaatio liittyy sekä hänen innostuneisuuteen aiheesta että motivaatioon toimia opettajana. (Repo 2010, 184-185) Mannisen (2001, 5) mukaan modernissa oppimiskäsityksessä opettajan rooli on olla oppimisympäristöjen järjestäjä. Opettaja toimii opiskelun ohjaajana ja opastajana sekä opiskelumahdollisuuksien järjestäjänä. (Honka 2000, 123) Tämä edellyttää myös opettajalta ammatillista kasvamista, uudenlaista pedagogista ajattelua, irrottautumista perinteisistä oppimistilanteista. Hänellä tulee olla luottamusta siihen, että oppimista tapahtuu muuallakin kuin luokassa opettajan välittömässä ohjauksessa.

4.2 Sosiaalisaatio toimijuuteen yhteiskunnan vastuullisena jäsenenä

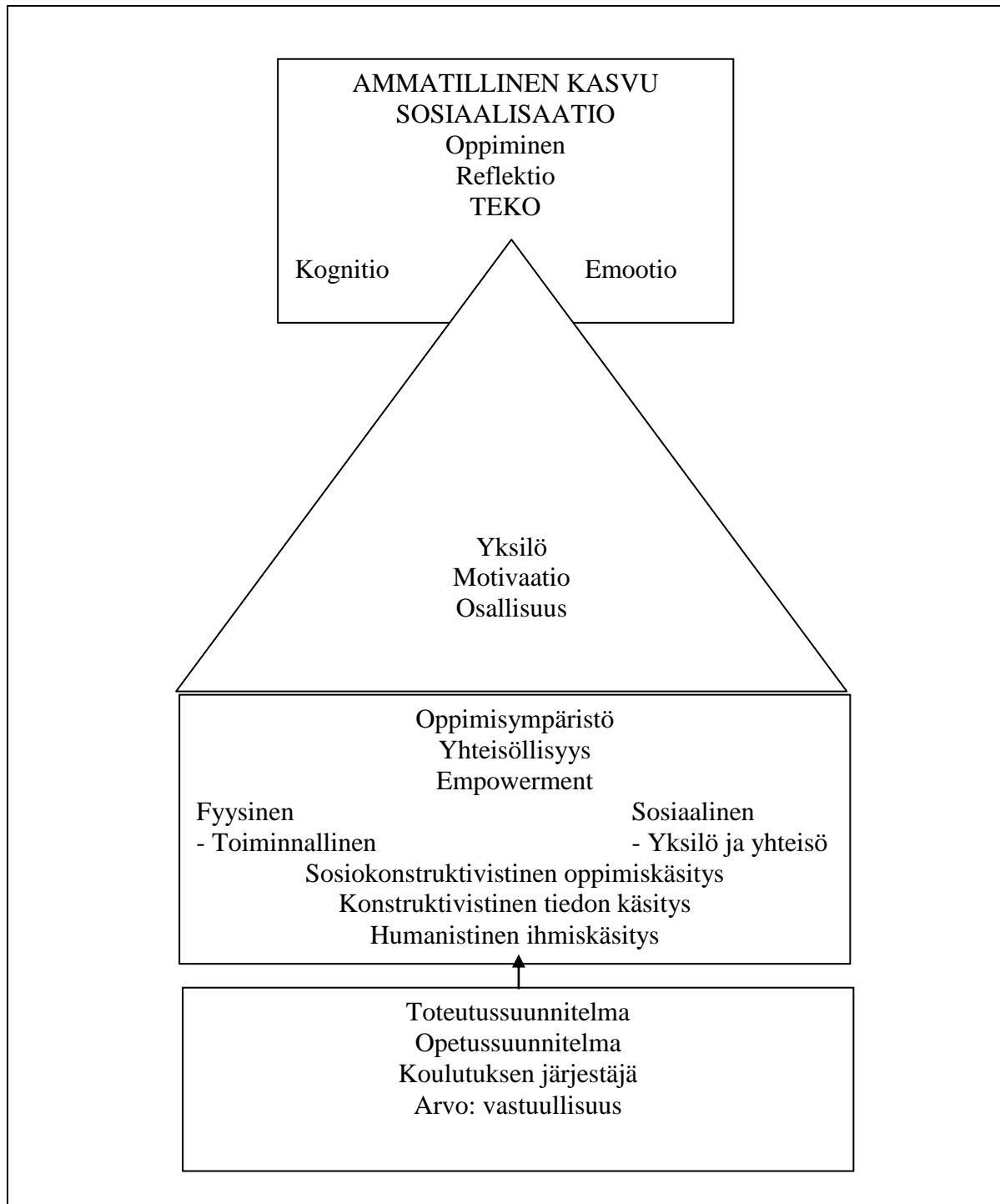
Työelämä odottaa työssäoppijoilta ja työntekijöiltä hyvää käytöstä, myönteistä asennetta ja halua oppia uusia asioita. Ammatillisen koulutuksen kasvatuksellinen tehtävä on haasteellinen. Murrosikäiset nuoret koettelevat rajojaan ja opettelevat arkielämän taitoja. Opiskeluaikana tulisi oppia noudattamaan aikatauluja, pitämään kiinni sopimuksista, yhteisistä pelisäännöistä ja normeista. Olisiko yhteisiin pelisääntöihin mukautuminen helpompaa jos olisi itse sopimassa niistä? Tai olisiko helpompi ottaa vastaan tietoa yhteisistä käytänteistä ikätovereilta kuin opettajilta?

Työskentelyilmaston muodostumista voidaan tarkastella myös yksilön tarpeista käsin. Niitä ohjaavat yksilön emotionaaliset ja sosiaaliset tarpeet. Ihminen etsii tyydytystä tarpeilleen avoimesti, kontrolloidusti, tietoisesti tai tiedostamatta. Ryhmässä monet tarpeet

aktivoituvat. Sosiaalinen vuorovaikutus on Kauppilan (2005) mukaan ihmisten välistä toimintaa erilaisissa ympäristöissä. Lapsuudesta alkaa sosialisatioprosessi, oppiminen ympärillä olevan yhteiskunnan arvoihin ja normeihin. Sosiaalisilla taidoilla tarkoitetaan vuorovaikutustaitoja ja sopeutumista ympäristöön. Vuorovaikutukseen sisältyy kommunikointi eli viestintä, joka jaetaan verbaaliin ja non verbaliin viestintään. (Kauppila 2005. 19 – 20.)

Yhteisöllisyys on kuulumista tiettyyn yhteisöön. Parhaimmillaan yhteisön jäsenet jakavat yhteiset tavoitteet ja auttavat toinen toisiaan tavoitteen saavuttamisessa. Yhteisöön sitoutumista voidaan käyttää oppimista edistävällä tavalla. Yksilöt säätelevät itse sitoutumistaan omista tarpeistaan lähtien. Oppimista edistäviä tekijöitä ovat yhteisön jäsenet opettajat ja opiskelijoiden keskinäinen vertaistuki. Hyvään opetustilanteeseen kuuluu yhtäältä monipuolinen opettajan ja opiskelijoiden sekä toisaalta opiskelijoiden välinen vuorovaikutus. Yhteistoiminnallisten työtapojen kokemuksellinen oppiminen yhdistettynä reflektioon edistävät työtapojen omaksumista. Kokemuksellisuus oppimisessa vaikuttaa asenteisiin. Ettei oppiminen jäisi pinnalliseksi, on siihen liityttävä käsitteelliset vastineet, reflektio ennen toimintaa, toiminnan aikana ja sen jälkeen. Työskentelyyn kuuluu tilanteen havainnointia, analysointia sekä teoreettista ymmärtämistä. (Repo 2010, 191, 194-195) Opetuksen ja ohjauksen teoreettinen viitekehys muotoutui kehittämistyön aikana Ammattiopisto Nurmeksessa. (Kuvio 6)

OPETUKSEN JA OHJAUKSEN TEOREETTINEN VIITEKEHYS



KUVIO 6. Opetuksen ja ohjauksen viitekehys Ammattiopisto Nurmeksessa Mattila 2011

5 KEHITTÄMISTYÖN METODOLOGIAN VALINTA

Tämä opinnäytetyönä toteutettava kehittämis tehtävässä käytetään osallistavaa toimintatutkimuksen metodologiaa, johon liittyy myös prosessiarviointi. Tutkimustehtävän ja käytettyjen tutkimusmenetelmien tulee olla tiiviissä yhteydessä toisiinsa. Menetelmän valintaa ohjaa se, minkälaista tietoa etsitään ja keneltä tai mistä sitä etsitään. Tutkimusmenetelmä koostuu niistä tavoista ja käytännöistä, joilla havaintoja kerätään. (Hirsijärvi, Remes & Sajavaara 2004, 172 – 173.) Tutkimusaineiston jaottelu kvalitatiivisiin ja kvantitatiivisiin on perusteltua, koska aineistojen keräämiseen ja analysointiin käytettävät menetelmät poikkeavat toisistaan. Laadullisia aineistoja kerätään havainnoimalla ja käyttämällä jo olemassa olevia dokumentteja. Määrällisiä aineistoja kerätään kyselylomakkeella, suorittamalla mittauksia mittalaitteilla ja käyttämällä jo olemassa olevia tietokannoista löytyviä tietoja. (Taanila 2011, 2)

Jaottelua laadulliseen ja määrälliseen ei pidä korostaa liikaa, koska samassa yhteydessä voidaan hyödyntää sekä laadullista että määrällistä aineistoa. Laadullisen aineiston analysoinnissa voidaan tarvittaessa käyttää määrällisiä menetelmiä, kuten luokittelua ja prosenttijakaumia. Kyselylomakkeella voidaan määrällisten kysymysten ohella käyttää avoimia kysymyksiä, joiden vastaukset ovat laadullisia. Määrällisestä aineistosta lasketut taulukot ja tunnusluvut tulevat käyttökelpoisiksi vasta kun tuloksia tarkastellaan ja tulkitaan teoreettisen viitekehyksen käsitteiden valossa, joten määrällinen aineistokin palautuu laadulliseksi. (Taanila 2011, 2) Avointen kysymysten vastauksia voidaan analysoida tilastollisin menetelmin. Vastaukset tulee luokitella ryhmiin saatujen vastausten mukaan. Luokittelussa täytyy tarkastella vastausten perusteella millaisia luokkia siellä esiintyy. Vaihtoehtoisesti avointen kysymysten vastauksia voi analysoida laadullisesti, jolloin usein käytetään teemoittelua. (Valli 2001, 110)

Keinoina laadullisen tutkimuksen tulosten luotettavuuden varmentamiseksi suositellaan metodologista triangulaatiota, eli useamman tutkimusmenetelmän käyttämistä, sekä teoreettista triangulaatiota, ilmiön tarkastelua useammasta teoreettisesta näkökulmasta. (Soininen 1995, 114) Menetelmällinen triangulaatio soveltuu (Eskola & Suoranta 1998,) mukaan tutkimukseen, jossa kerätään tietoa ihmisen toiminnasta ja sen vaikuttamista kuten kasvatustieteisiin ja sosiaalipsykologiaan. Päädyin tähän kvantitatiivisen ja kvalitatiivisen

tutkimusotteen yhtäaikaiseen käyttöön, triangulaatioon, koska halusin laajentaa ja syventää tutkimuskohteesta saatavaa tietoa ja luotettavuutta yhdistämällä eri tutkimusmenetelmiä.

Päädyin toimintatutkimukseen, koska kyseessä on työyhteisön yhteinen kehittämistehtävä, jossa kollegat ovat kanssatutkijoita. Arviointitiedon saamiseksi käytin kvantitatiivista ja kvalitatiivista tutkimusmenetelmää. Opiskelijoiden taustatietojen keräämisen, pedagogisten valintojen, didaktisten menetelmien ja koulutuksen hakeutumismotivaatioiden arviointiin käytin kvantitatiivista tutkimusmenetelmää. Syvensin tutkimusta kvalitatiivisella tutkimusmenetelmällä, käyttämällä avoimia kysymyksiä palautteen keräämiseen opettajilta ja opiskelijoilta.

5.1 Toimintatutkimus kehittämismenetelmänä

Toimintatutkimus kuuluu laadullisiin tutkimusmenetelmiin. Sen historiallinen tausta pohjaa samaan kuin Learning by doing opetusmenetelmän, kasvatusfilosofi John Dewey loi pohjaa toimintatutkimukselle korostamalla toiminnan merkitystä oppimiselle. (Toimintatutkimus, hakupäivä 6.12.2011.) Toimintatutkimuksen on määritelty olevan ”tutkittavien spesifiä tiedettä”, jossa edetään reflektoiden käytännön toiminnan ja teoreettisen pohdinnan vuorotellessa jatkuvana prosessina. Toimintatutkimuksen lähtökohtana ovat käytännön ongelmat. Toimintatutkimuksessa tutkija on toimija, osa tutkimuskohdetta. Toiminta ja sen muuttaminen on yhteisön jäsenten yhteistä pohdintaa, tasavertaista keskustelua, jossa neuvotellen etsitään ratkaisuja ongelmiin, tavoitteena muuttaa käytänteitä paremmiksi. (Syrjälä 1996, 30-33, 36-37, Suojanen 1992, 55). Kuusela (2005, 61) toteaa toimintatutkimuksen olevan tyypillisesti yhteistoiminnallinen tutkimus. Anttila (2007, 135-137) kuvaa toimintatutkimuksen tarkoituksiksi kehittää uusia taitoja, ratkaista ongelmia, löytää uusia lähestymistapoja ja että sillä on suora yhteys käytännön toimintaan. Toimintatutkimus soveltuu kun on kysymys yhteistoiminnallisesta kehittämisprosessista, kun tavoitteena on yhdessä ratkaista yhteisöä koskettavia ongelmia. Tutkimushankkeeseen osallistuvat kaikki täysivaltaisina jäseniä, toimien yhdessä sovittujen tavoitteiden suuntaisesti. (Eskola & Suoranta 1998, 127) Toimintatutkimuksen tarkoitus on parantaa käytäntöjä, saada aikaan muutos. Lähtökohtana on ongelmanratkaisu. Osallistavan toimin-

tatutkimuksen periaatteena on dialogi, se on luonteeltaan keskusteleva. Tutkija elää mukana ja yhteisö yhdessä luo ratkaisut. (Hämäläinen & Kurki 1997, 44-48.) Toimintatutkimus on määritelty reflektiiviseksi, käytännönläheiseksi ja yhteisölliseksi tutkimukseksi, joka pyrkii kehittämään käytänteitä ja analysoimaan toiminnan kehittymistä ja tuottaa toiminnasta uutta tietoa. (Heikkinen & Jyrkämä 1999, 25-55.)

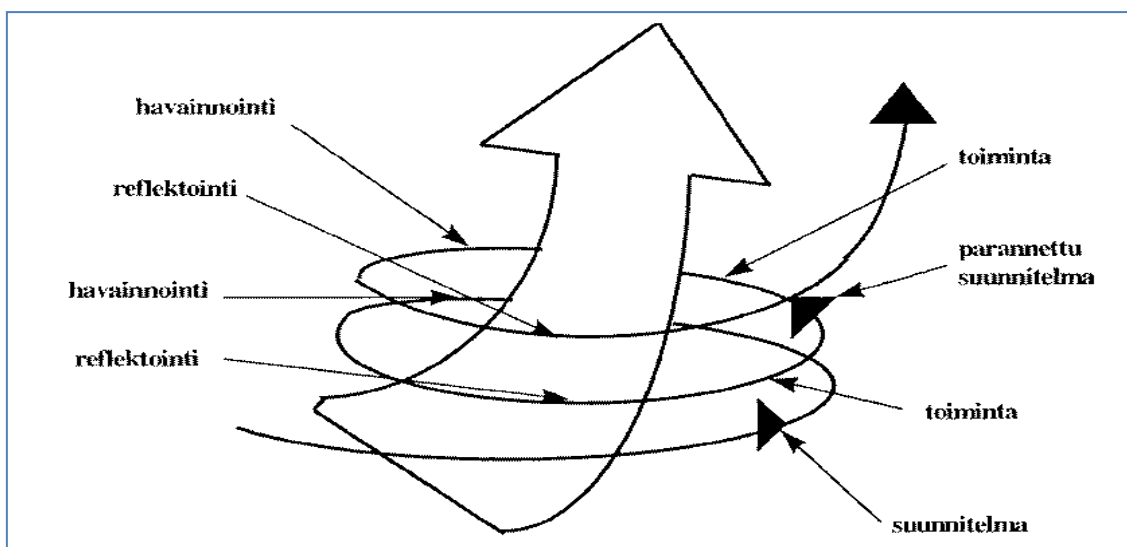
Toimintatutkimuksessa tiedon käsite viittaa siihen että tieto on juurtunut tekemiseen. Soveltavan tutkimuksen tiedon käsitteeseen liittyy kokemuksellinen tieto, käytännöllinen tieto ja esittävä tieto. Käytännöllinen tieto on tekemisen kautta syntynyttä tietoa ja esittävä tieto syntyy kun hiljainen tieto järjestetään malleiksi. (Kuusela 2005, 61, 85) Sosiokulttuurisessa toimintatutkimuksessa saatavan tiedon lähde on ihmisten sosiaalinen toiminta. Tavoitteena on tietoisuuden lisääminen sosiaalisesta todellisuudesta. (Kurki 2000, 90, 94, 95.) Tutkimus on osallistuvaa ja osallistavaa eli samat ihmiset ovat toteuttajia ja tutkimuksen kohteita, niin tässäkin tutkimuksessa.

Heikkinen, Roivio ja Kiilakoski (2007, 78- 81.) viittaavat toimintatutkimukseen katkeamattomana prosessina, jonka lähtökohtana voi olla työelämän arkinen ongelma, johon haetaan ratkaisua. Kehittäminen voi lähteä liikkeelle reflektion perusteella spontaanisti. Tutkimuksessa on kyseessä sykli, jonka alkua on vaikea paikantaa. Sykliä määrä ei ole merkityksellinen, vaan tutkivan työotteen toteutuminen. Tärkeintä on omaksua tutkiva työote. (Heikkinen ym. 2007.) Samoin Anttila (2007, 135-137) kuvaa toimintatutkimuksen etenevillä kierroksilla, spiraalilla: suunnittelu, toiminta, havainnointi, reflektointi. Toimintatutkimus soveltuu kun on kysymys yhteistoiminnallisesta kehittämisprosessista. (Kuvio 7)

Valitsin kehittämistehtäväni tutkimusmenetelmäksi kvalitatiivisen osallistavan toimintatutkimuksen. Ruohotie (1985, 7, 57, 66) on tutkinut työnkehittämistä kouluyhteisöissä ja näkee kehittämisen tärkeäksi haasteeksi kasvuorientoituneen ja myönteisen sosiaalisen ilmapiirin luomisen. Työyhteisö, joka arvostaa ja rohkaisee henkistä kasvua, luo edellytykset jatkuvalla ammatissa kehittymiselle ja yhteisiin tavoitteisiin sitoutumiselle. Innovaatiot tulisi suunnata työyhteisössä niihin kysymyksiin ja ongelmiin, jotka ovat ajankohtaisia ja keskeisiä. Hyvinvoiva oppimisympäristö ja hyvät oppimistulokset ovat parhailaan huomion keskiössä, ne ovat Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymän kehittämiskoh-

teita kuluvalle lukuvuodelle pyrkimyksenä opiskelijalähtöisyyden vahvistaminen pedagogiikkaa kehittämällä.

Jokaisella oppilaitoksella on oma toimintakulttuurinsa, joka tekee siitä ainutlaatuisen. Se ilmenee traditioista, arvoista, asenteista, käyttäytymistavoista, normeista, uskomuksista ja odotuksista. Kehittäminen merkitsee näihin kulttuuriin piirteisiin kajoamista. Toimintakulttuurin muodostuminen on pitkäaikaisen prosessin tulos, samoin muutokset vaativat aikaa – tavoitteisiin ei päästä hetkessä. (Ruohotie 1985, 11.)



KUVIO 7. Toimintatutkimuksen spiraali Heikkisen mukaan, 2007

Toimintatutkimuksessa toiminta ja reflektio vuorottelevat ja tutkimusongelmat kehkeytyvät vähitellen. Tässä tutkimuksessa toiminta ja reflektio limittyivät toisiinsa. Syyslukukauden toiminnallinen ensimmäinen jakso oli toimintaa, jonka aikana opettajat kanssatutkijoina toteuttivat tekemällä oppimista didaktisena menetelmänä samalla he havainnoivat opiskelijoiden motivaatiota ja sitoutumista opintoihin. Reflektio toteutettiin palauteaineiston keräämisellä toiminnallisen ensimmäisen jakson toteuttamiseen osallistuneilta opettajilta. Aineisto sisälsi arviointitietoa, siitä miten Learning by doing - toiminnallisesta opetusmenetelmää toteutettiin, kuinka siinä onnistuttiin ja mitä siinä olisi kehitettävää. Onnistuneen toimintatutkimuksen seurauksena asiat ovat eri tavalla kuin ennen. Muutos koskee ajattelutapoja ja opetuksen toteutusta. Tärkein tutkimuskysymys voi tulla vastaan kesken hankkeen. (Heikkinen ym. 2007, 86-87.) Tässäkin tutkimuksessa tutkimuksen tarkoitus ja tavoitteet selkiytyivät prosessin aikana. Tutkimusprosessin aikana tutkimuskysymykset kohdentuivat pedagogisiin ja didaktisiin menetelmiin opiskelijan ammatillisen

kasvun tukemisessa, ammatillisten opintojen käynnistämiseen tekemällä oppien ja työelämän käytänteille oppimiseen sekä opiskelijoiden motivaatiotekijöihin. Aineiston hankinta ja kokeilu tuottivat uutta informaatiota, joka muokkasi ajatuksia työn suunnitteluun ja kehittämiseen. Näin ollen tutkimussuunnitelma ei voinut olla kovin tarkka ja sitova, vaan ennemminkin suuntaa antava.

5.2 Reflektioiva arviointi

Tässä tutkimuksessa reflektioiva arviointi liittyy sekä ammatillisen opetuksen yhteistoiminnallisen kehittämisen, ja tekemällä oppimisen ammatillisiin prosesseihin. Prosessiarviointi on formatiivista kehittämisen evaluaatiota eli itsearviointia, joka soveltuu tekemisen tulosten arviointiin. Prosessi tässä yhteydessä viittaa siihen miten asioita tehdään. Arvio kohdistuu kehittämisen toteuttamiseen, siihen mitä on tehty ja kuinka toimintaa voitaisiin parantaa. Seurantatiedon, palautteen ja reflektion pohjalta tehdään johtopäätöksiä, joilla toimintaa ohjataan kohti tavoitetta. Samalla tuotetaan tietoa kehittämistoimenpiteiden ja vaikutusten välisestä suhteesta. Prosessiarvioinnin toteutukselle ei ole yhtä ainoaa oikeaa tapaa. Arvioinnin odotukset, se kuinka arviointitietoa hyödynnetään, vaikuttaa siihen millaista tietoa kerätään. Teoria määrittää arviointikysymysten luonteen ja vaikuttaa arviointimenetelmien valintaan. Virtanen (2007, 238, 175) suosittaa toteuttamaan arviointiprosessin osallistavalla tavalla. Sillä on merkitystä työyhteisössä työntekijöiden ammattitaidon kehittymisen kannalta. Arviointitiedon kolme tasoa ovat havainnot, johtopäätökset ja kehittämissuosituksset. Havainnot ovat mielipiteitä, tilastotietoja ja dokumenteista esille tulevia ilmiöitä, johtopäätökset ovat arvioijan havainnoista tekemiä tulkintoja. Kehittämissuosituksset ovat arvioijan johtopäätösten perusteella tekemiä suosituksia. Tässä kehittämistehtävässä arviointimenetelmät ovat kvalitatiivinen ja kvantitatiivinen tutkimusaineisto, joilla haettiin palautetietoa opiskelijoilta ja opettajilta. (Vattaja & Seppänen 2006. 216-222) Arviointiaineistot muodostuivat työyhteisölle suunnatuista kyselyistä, jotka toimivat ikään kuin pelinä kun lähtötilannetta ja nykytilaa verrataan toisiinsa. Olennaista on, että työyhteisö pysähtyy arvioimaan keittämistyötä arvioiden omaa toimintaa ja käyden reflektioivia keskusteluja. (Virtanen 2007, 228)

Arviointi on erityisen tärkeää kun kehitetään opetuksen toteutusmenetelmiä. Näin kehittämistyön yhteydessä syntynyttä tietoa ja osaamista voidaan hyödyntää laajemminkin. (Seppänen- Järvelä 2004, 22) Arviointi on keino tunnistaa toiminnan vahvuudet ja toisaalta parantamista kaipaavat osa-alueet. Oppimisprosessissa myös arviointitieto otetaan arvioinnin kohteeksi. Selvitetään, onko kehittämisen eri vaiheissa toimittu oikein ja mitä ensi kerralla osataan tehdä paremmin. Tämä tieto jaetaan organisaation toimijoiden kanssa sekä kirjataan myöhempää käyttöä varten. Tulososa on jo käyty läpi oppilaitoksen johdon ja opetushenkilöstön kanssa. Samalla kehitetään Ammattiopisto Nurmeksen itsearviointikulttuuria, kehittämismenetelmiä ja koko organisaation oppimista. (Makkonen & Pääkkö 2004, 24)

Loppuraportin arviointiosassa käytin kehittämistehtävän aikana kertynyttä aineistoa. Päätösvaiheessa painotan tavoitteiden kannalta keskeistä toimintaa ja oleellisia tuloksia, joita verrataan tutkimussuunnitelman tavoitteisiin, jotta nähdään mitkä tavoitteet saavutettiin ja mistä tavoitteista jäätin jälkeen. Analysoin myös sitä kuinka kehittämishakkeen tavoitteet muuttuvat ja tarkentuvat kehittämisen myötä – toimintatutkimushan elää prosessin ajan. Tuon esille myös ehdotuksia jatkokehittämiseksi.

5.3 Kvalitatiivinen tutkimus

Ammattiopisto Nurmeksen laatutyössä yhdeksi kehittämiskohteeksi valittiin syksyllä 2009 ammatillisen opetuksen kehittäminen henkilökunnan yhteistyönä. Suunnitteluvaiheen tutkimuskysymys oli: **Miten henkilökunnan yhteinen suunnittelutyö toteutetaan?** Toiminta käynnistettiin koulutuksella ja kehittämispäivällä. Vastausta kysymykseen haettiin tilaisuudessa henkilöstöltä Learning cafe –menetelmällä kerätyllä aineistolla, jota keräsi seitsemän suurta fläppi paperiarkkia, jotka kirjoitin puhtaaksi. (Liite3) Kuvaan menetelmää, työskentelyä ja aineistoa tarkemmin luvussa 6.1. Laadullista aineistoa oli myös opettaja- ja opiskelijapalaute toiminnallisesta ensimmäisestä jaksosta. Ammatillisen koulutuksen valinnan motivaatiotekijöitä tarkennettiin palautelomakkeessa avoimella kysymyksellä: Miksi halusit ammatilliseen koulutukseen? Mitä ammatillisia käytännön tehtäviä olet 1. jakson aikana päässyt käytännössä tekemään? Kirjoita mahdollisimman monta esimerkkiä. Mitä parannettavaa 1. jakson sisällössä olisi? Kysymykset muotoutuivat teoreettisen viitekehyksen pohjalta.

Kvalitatiivinen tutkimusote on taustafilosofialtaan hermeneuttinen, jossa tulkinnalla ja ilmiöiden merkityksen ymmärtämisellä on keskeinen sija. Päämääränä on ymmärtää paremmin yksilön käyttäytymistä ja kokemuksia, sekä lisätä tietoa tutkittavasta ilmiöstä. Tutkimusotteen suhde teoriaan voidaan nähdä kahdesta näkökulmasta, se on teoriaa korjaa ja tarkistava tai teoriaa rakentava. Korjaavan ja tarkistavan tradition lähtökohtana ovat teoreettiset käsitteet ja empiriaa tarkentaa sitä. Rakentavan lähestyminen puolestaan lähtee rakentamaan empiriasta teoriaa. (Soininen 1994, 35, 42)

Kvalitatiivinen tutkimus on joko aineistolähtöistä analyysia, induktiivista analyysia, joka on teorian rakentamista empiirisestä, kokemukseen perustuvasta aineistosta käsin tai kuten tässä tutkimuksessa teoreettisten käsitteiden ohjaamaa deduktiivista analyysia, jolloin teoreettiset käsitteet jäsentyvät empirian pohjalta kokemukseen perustuvasta aineistosta käsin. Laadullisessa tutkimuksessa tutkitaan asioita niiden luonnollisissa yhteyksissä ja pyritään tulkitsemaan niitä merkityksiä, joita ihmiset itse antavat tutkittavana olevalle kohteelle. Tulkintojen kestävyys ja syvyys on keskeistä tässä tutkimusmenetelmässä. Tutkimuksessa tarvitaan taustateoriaa, koska tutkimusaineistoa tarkastellaan sitä vasten. Raportointi on parhaimmillaan teorian ja empirian vuoropuhelua. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa aineistosta voidaan rakentaa induktiivista teoriaa tutkimusprosessin aikana – yksittäisestä yleiseen. Aineiston teemoittelulla nostetaan esiin keskeiset aiheet. Niistä johdetaan tutkimusongelmaa valaisevia pääkohtia ja kysymyksiä. Aineiston analysointitapaan vaikuttaa myös se, mihin kysymyksiin halutaan saada vastauksia. (Eskola & Suoranta 1998, 69, 82–83, 176, 179.)

Kvalitatiiviseen tutkimukseen kyselylomake soveltuu silloin kun halutaan selvittää mielipiteitä. Kyselylomake voi sisältää avoimia kysymyksiä, jolloin vastaukset ilmentävät tutkittavien sisimpiä tunteita. (Soininen 1995, 114) Avoimissa kysymyksissä vastaaja saa itse muotoilla vastauksensa. Avoimia kysymyksiä on paikallaan käyttää silloin kun tutkija ei ennakoon tiedä tai osaa luokitella mahdollisia vastausvaihtoehtoja. Avointen kysymysten avulla voidaan saada yllättäviä ja käyttökelpoisia mielipiteitä, mutta kysymysten käsittely ja vastausten luokittelu on aikaa vievää, joten avoimien kysymysten lukumäärä kannattaa pitää pienenä. (Taanila 2011, 24)

Metsämuurosen (2000, 15) mukaan kirjallisuuden avulla muotoutuu teoreettinen pohja antamaan tutkimukselle jäntevyyttä ja tutkimuksen keskeiset käsitteet. Tässä kehittämis-tehtävässä tutkimusteorian on sosiaalinen, pedagoginen ja didaktinen viitekehys, jota käytän aineistojen analysointiin ja tulkintaan, sekä ohjaamaan valintoja siitä, mitä aineis-toista etsin. Luin kirjallista palautetta etsien vastauksia tutkimuskysymyksiin, esimerkiksi ”Miten tekemällä oppiminen – toiminnallisuus tukee opiskelijoiden sitoutumista ja amma-tillisen kasvun prosessia ammatillisten opintojen alussa?” Sen jälkeen kirjasin ne aineiston mukaisin termein. Pelkistin ne ja ryhmittelin, sitten yhdistelin samaa merkitsevät termit yhteen ja teemoittelin ne. (Liite 9) Laadullista tutkimusta käytän antaakseni tutkittaville äänen. Empiirisen aineiston analysoin teoreettisen viitekehysten käsitteiden avulla. Viite-kehysten käsitteet toimivat induktiivisesti analysoidun aineiston deduktiivisina jäsentäji-nä. Teoreettinen luokittelu auttaa järjestämään aineistoa. Rantala 2001, 92-94.)

5.4 Kvantitatiivinen tutkimus

Kvantitatiivisella tutkimusmenetelmällä toteutettiin tutkimusjoukon kuvaus, Nurmeksen ammattiopistoon hakeutuneiden opiskelijoiden lähtötilanteen analyysi. Mittarin tarkoitus on tuottaa tietoa tutkittavalta alueelta ja havainnoida ilmiötä mahdollisimman objektiivis-esti. Opiskelijoiden hakeutumismotivaatioita haluttiin selvittää tutkimuksen kvantitatiivi-sen osan kysymyksillä: **Miksi halusit ammatilliseen koulutukseen? Miksi halusit opis-kelemaan Pohjois-Karjalan Ammattiopistoon Nurmekseen?** Palautetta toiminnallises-ta ensimmäisestä jaksosta kysyttiin **Miten tärkeänä koet omalla kohdallasi, että sinulla on mahdollisuus päästä itse tekemään?** Lisäksi kysyttiin, oliko opiskelija saanut riittä-västi tietoa omasta koulutusalaan aloitusjaksolla ja miten opintoihin perehdyttämisessä oli onnistuttu työelämän pelisääntöjen osalta? Haluttiin selvittää myös yhteishenkeä, työ-rauhaa ja opettajan ja opiskelijoiden suhdetta.

Kvantitatiivisia tutkimusmenetelmiä käytetään kun halutaan saada tietoa, joka on kvanti-fioitavissa eli määrällistettävissä. Tietoa voidaan käsitellä tilastomatematisin menetel-min. Tutkimus pyrkii objektiivisuuteen ja luotettavuuteen. (Soininen 1995, 34) Tilastotie-teellisten tutkimusten avulla voidaan tehdä päätelmiä empiirisistä ilmiöistä. (Metsämuu-ronen 2000, 10) Kvantitatiivista eli määrällistä tutkimusta voidaan nimittää myös tilastol-

liseksi tutkimukseksi. Se on käyttökelpoinen silloin kun tutkimuksella halutaan selvittää asioiden välisiä riippuvuuksia, muutoksia tutkittavassa ilmiössä sekä luku- ja prosenttimääriin liittyviä kysymyksiä. Kvantitatiivisessa kokonaistutkimuksessa tutkitaan jokainen perusjoukon eli populaation jäsen (alkio). Se kannattaa tehdä, jos perusjoukko on pieni: kvantitatiivisessa tutkimuksessa yleensä aina, jos yksiköiden lukumäärä on alle sata, mutta varsinkin kyselytutkimuksissa jopa 200 – 300:n suuruisesta perusjoukosta. (Heikkilä 2001, 33.)

Metsämuurosen (2002, 17) mukaan hyvässä tutkimuksessa kysymykset ovat selkeitä ja muotoiltuja niin että voidaan vastata yksilöityyn kysymykseen, jonka avulla voidaan ratkaista ongelma ja tuotetaan uutta tutkimusta ja lisätään teoretietoa. Tässä osallistavassa sosiokulttuurisessa toimintatutkimuksessa käytin toiminnan reflektioivassa arvioinnissa myös kvantitatiivista menetelmää, mahdollisimman luotettavan kuvan saamiseksi toiminnallisen ensimmäisen jakson toteutuksesta opiskelijoiden näkökulmasta. Lisäksi haluttiin samalla tietää motivaatiotekijöitä jotka olivat vaikuttaneet opiskelijoiden hakeutumiseen Ammattiopisto Nurmeksen opiskelijoiksi. Tutkimusotteeltaan kvantitatiivisen aineiston avulla toteutettiin tässä tapauksessa kohtalaisen suuren tutkimusjoukon taustatietojen ja mielipiteiden mittaaminen. Aineisto kerättiin kysymyslomakkeilla (Liite 5). Lomakkeen toteuttivat merkonomiopiskelijat osana tutkimusmenetelmäopintojaan Ammattiopisto Nurmeksen liiketalouden lehtori Leena Kukkosen ohjauksessa. Käytettävissä ei ollut valmista mittaria, joten se jouduttiin rakentamaan. Olin mukana suunnittelemassa kysymyksiä. Kysymyslomakkeesta haluttiin lyhyt ja mahdollisimman selkeä, jotta nuoret vastaajat jaksaisivat keskittyä siihen ja vastata kaikkiin kysymyksiin. Asioiden kuvaamiseen voidaan käyttää numeerisia suureita ja tuloksia on mahdollista havainnollistaa taulukoin tai kuvioin. (Heikkilä 2001, 16.)

Osassa kysymyksistä haettiin mielipidettä arviointiasteikoilla 1-5. Käytettiin myös väittämiä, joissa piti määritellä missä määrin oli samaa mieltä tai eri mieltä. Lisäksi oli kysymyksiä, joista piti valita sopiva vaihtoehto. Kysymyslomakkeen toteuttivat liiketalouden aikuisopiskelijat osana tutkimusmenetelmäopintojaan. Kysymykset muodostuivat teoreettisen viitekehyksen, tutkimuksen tavoitteen ja tarkoituksen pohjalta. Neuvottelin kysymyksistä ryhmän opettajien lehtori Leena Kukkosen ja koulutusjohtaja Rauno Peuran kanssa. Kvantitatiivisen osan toteutus on tarkemmin kuvattu luvussa 6.2. Tällä aloittaneille opiskelijoille tehdyllä kyselyllä oli myös muita funktioita, tavoitteena oli saada moni-

puolista tietoa opintojen käynnistymisestä, asuntolassa asumisesta ja ravitsemuspalveluista. Tähän samaan kyselyyn sijoitettiin koulutukseen hakeutumismotivaatioita selvittävät ja toiminnallista ensimmäistä jaksoa koskevat kysymykset. Lomakkeessa oli strukturoituja kysymyksiä sekä niitä täydentämässä avoimia kysymyksiä.

Mittarin käytön tarkoitus on tuottaa tietoa tutkittavalta alueelta ja havainnoida ilmiötä mahdollisimman objektiivisesti. (Metsämuuronen 2000, 15) Aineisto analysoidaan ja lasketut tulokset toimivat pohjana ja perusteluna tutkimusraportissa esitettävälle johtopäätöksille. Aineiston esittämisen ja kuvailun perusmenetelmänä voidaan esittää lukumääriä tai prosentteja sisältäviä yhteenvedotaulukkoja. (Taanila 2011, 24) Luvussa 6.5 käytän aineiston esittämisessä prosenttiosuuksia ja frekvenssitaulukoita.

Tämän osan käytännön toteutuksen toteuttivat Ammattiopisto Nurmeksen liiketalouden aikuisopiskelijat osana tilastomenetelmien ja markkinointitutkimuksen menetelmäopintojaan. Olin mukana toimeksiannossa kysymyslomakkeen suunnitteluvaiheessa, sekä tekemässä johtopäätöksiä, tulkitsemassa tuloksia. Opiskelijat syöttivät vastaukset SPSS – ohjelmaan ja ottivat raportteja, ohjaavina opettajina koulutusjohtaja Rauno Peura ja lehtori Leena Kukkonen.

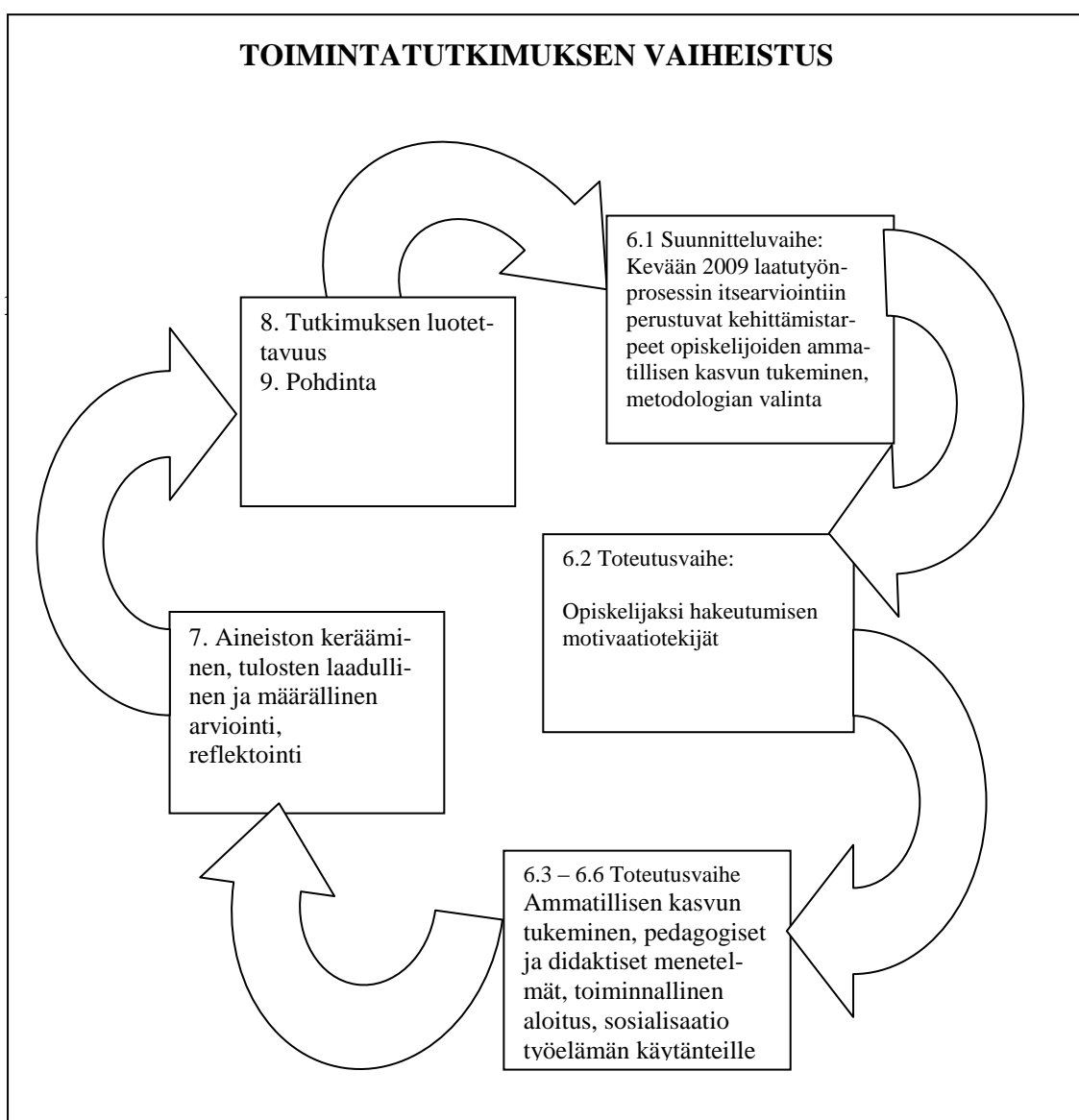
Tutkimuksen luotettavuuden varmistamiseksi valittiin tutkimusjoukoksi kaikki syksyllä 2010 aloittaneet 102 opiskelijaa. Karma (1983, 52.) varoittaa valitsemasta tutkittavaksi joukoksi sellaisia henkilöitä, joilta tiedetään etukäteen saatavan haluttuja vastauksia. Tässä tutkimuksessa tutkimusjoukon muodostavat kaikki syksyllä 2010 aloittaneet opiskelijat. Ammattiopisto Nurmeksen aloittaneita opiskelijoita on yli sata, mikä puoltaa kyselytutkimuksen tekemistä kokonaistutkimuksena. Kokonaistutkimuksen valitseminen lisää tulosten luotettavuutta, koska kyselytutkimuksille on ominaista joskus huomattavakin kato (poistuma), jolla tarkoitetaan lomakkeen palauttamatta jättäneiden määrää (Heikkilä 2001, 30.)

Tutkimusjoukon kuvaus: Tutkimusaineiston mukaan vastaajien taustatiedoista ilmenee, että vuonna 2010 syksyllä aloitusryhmissä oli 27 % tyttöjä/naisia ja 73 % poikia/miehiä. Miesvaltaisuus johtuu tekniikkaan ja liikenteeseen painottuvista koulutusaloista, joilla edelleen suurin osa opiskelijoista on poikia. Vastaajien ikäjakauma oli alle 18 -vuotiaita 89 % eli pääosa vastanneita on varsin nuoria ja vain 11 % on yli 18-vuotiaita. Vastaajista

94 % ilmoitti, ettei heillä ole aiempaa ammatillista tutkintoa, vain 6 % oli suorittanut aikaisemmin jonkin ammatillisen tutkinnon. Vastaajat edustivat kaikkia koulutusaloja: liike-talous ja matkailu 23 %, rakennusala 22 %, sähköala 17 %, kone- ja metalliala 14 %, auto-ala 12 % ja hotelli- ja ravintola-ala 11 %. Vastauksia määrääjassa palautui yhteensä 81 opiskelijalta 102:stä. Tämä merkitsee, että tutkimuksen vastausprosentti oli 79 %. Näinkin korkean vastausprosentin selittää se, että kysymyslomakkeet vietiin luokkaan ja jaettiin henkilökohtaisesti sekä varattiin aika niiden täyttämiseksi oppitunnin aikana.

6 KEHITTÄMISTEHTÄVÄN TOTEUTUS JA TULOKSET VAIHEITTAIN

Olen kuvannut kehittämisen vaiheet kehälle graafiseen muotoon (Kuvio 8) Toimintatutkimuksen tarkempi toteuttamisprosessi on kuvattuna taulukossa (Liite 1.) Olen edennyt tutkimuksessani niin että tutkimuskysymykset, menetelmät ja tulokset ovat muotoutuneet tutkimusmatkan aikana rintarinnan. Tutkimus on edennyt syvempään ymmärrykseen pyrkivänä matkakertomuksena.



KUVIO 8. Opetuksen toteutuksen kehittäminen vaiheittain toimintatutkimuksena

6.1 Suunnitteluvaihe yhdessä työyhteisön kanssa

Toimintatutkimuksen ensimmäinen vaihe oli interventio oppilaitoksen arkeen, jonka tavoitteena oli osallistaa henkilöstö ideoimaan mitä käytännön toimenpiteitä laatutyön itsearvioinnissa valituille kehittämiskohteille tehdään. Tarkoituksena oli löytää toimivia kehittämismenetelmiä joilla saada koko henkilöstö mukaan suunnittelutyöhön. Suunnitteluvaiheen tutkimuskysymys oli: **Miten henkilökunnan yhteinen suunnittelutyö toteutetaan?**

Hakeutuessani kehittämisen ja johtamisen koulutusohjelmaan keskustelimme rehtori Seppo Laanisen kanssa opintoihini liittyvästä kehittämistehtävästä. Hän ehdotti kehittämistyön lähtökohdaksi Ammattiopisto Nurmeksen sitoutumista laatutyöhön. Toimintatutkimuksen lähtökohtana on oppilaitoksen kevään 2009 EFQM –laatutyön itsearviointi. Yhdeksi oppilaitoksen kehittämiskohteeksi valittiin tuolloin ”Organisaation kehittäminen yhteistyössä henkilökunnan kanssa jatkuvaksi.” Se oli vahva viesti henkilöstön halukkuudesta osallistua kehittämistyöhön. Suunnitteluvaiheen tarkoituksena olikin lisätä henkilöstön osallisuutta kehittämistyöhön. Tämä sopii hyvin toimintatutkimuksen periaatteisiin, kun on kyse muutosprosessista, joka kohdistuu tutkittavan ja tutkittavien väliseen yhteistoimintaan, sillä se edellyttää yhteistä sopimusta siitä miten toimitaan. Henkilöstön osallistuminen ja osallisuus ovat tärkeä osa kehittämistyöprosessia. Kommunikatiivinen toiminta on keskeisessä asemassa toimintatutkimuksessa, sillä tutkimuksen toteuttamisesta sopiminen ja toiminnan muuttaminen edellyttävät yhteistä sopimusta. (Kuusela 2005, 53–54.)

Henkilökunnan osallistamiseksi järjestettiin oppilaitoksen henkilöstön yhteinen kehittämispäivä, joka toteutettiin marraskuussa 2009. Asia nähtiin niin tärkeäksi, että se tarvitsee oman ajan ja paikan, ilman keskeytyksiä. Niinpä lähdettiin pois oppilaitosympäristöstä ja menimme naapurikuntaan Rautavaaran Metsäkartonolle, jossa työskentelytapana käytettiin yhteistoiminnallisia osallistavia työtapoja. Päivän alussa oli yhteinen ryhmäytymisosio ja virittäytyminen päivän työskentelyyn tapahtui ohjatusti käyttäen luovia menetelmiä ja harjoitteita. Ensin oli yhteistä lämmittelyä leikkimielisen pelin muodossa ja sitten pienryhmissä ongelmanratkaisutehtäviä.

Varsinainen kehittämiskohteiden jatkotyöstäminen toteutettiin toiminnallisella Learning cafe menetelmällä. Räihä (2004, 69) viittaa japanilaisten Nonakan ja Takeuchin kehittämään

Learning cafe – menetelmänään. Se perustuu tietoteoriaan, jonka mukaan tiedon vaikutus on rajallista, mutta se on myös suhteellista ja kontekstisidonnaista, jolloin sen merkitykset syntyvät ihmisten välisessä sosiaalisessa vuorovaikutuksessa. Teorian mukaan erotellaan hiljainen ja eksplisiittinen tieto ja näiden tietomuotojen välille syntyvä vuorovaikutus mahdollistaa oppimisen ja innovaatiot. Todellinen toisen ajatusmaailman ja hiljaisen tiedon ymmärtäminen edellyttää yhteisiä kokemuksia; jotta merkitys tai sisältö voisi avautua toiselle täydellisenä. Hiljaisen tiedon vaihtamisen tavoitteena on saada aikaan yhteisössä yhteisiä tapoja ajatella ja nähdä oma työ. (Räihä 2004, 69-71). Learning cafe eli oppimiskahvila työskentelymenetelmänä on tapa ideoida, oppia, luoda uutta tietoa ja siirtää sitä. Prosessina se on innovatiivinen ja yksinkertainen. Siinä keskitytään merkityksellisiin teemoihin ja kysymyksiin, joihin haetaan osallistujien kesken ratkaisua. Menetelmän lähtökohtana ovat pöytäkeskustelut pienryhmissä. Pöytäryhmien jäsenet vaihtavat prosessin aikana pöydästä toiseen, jolloin syntyy ideoiden ristipölytystä ja rikastumista. Parhaimmillaan aikaan saadaan keskustelun myötä ”kollektiivista älyä”. Omia näkemyksiä tulee selittää ja kuvata, jotta näkemykset muokkautuvat ja niille löytyy yhteinen ymmärrys. Menetelmä tukee kaikkien, myös hiljaisempien osallistujien tuleamista kuulluksi, ratkaisujen löytymistä hankaliin kysymyksiin sekä yhteisen ymmärryksen syntymistä. (Hassinen J 2008, 59-60, Ideointityökalupakki, hakupäivä 16.10.2011.)

Henkilöstön osallistaminen Learning cafe -menetelmällä

Järjestin työtilaan yhtä monta pöytää kuin oli käsiteltäviä kehittämisalueita. Sijoitin pöytiin fläp –arkit joihin olin kirjoittanut itsearvioinnissa esille tulleet teemat: kaksoistutkimusten järjestäminen toimivaksi, toimiva sijaisjärjestely, modernia viestintää nettiin, työntekijöiden yhdenvertainen kohtelu, organisaation kehittäminen, kyselytulosten hyödyntäminen, opiskelijan ammatillisen kasvun tukeminen ja miten palkitaan itseämme Otsakorpi – säätiön laatupalkinnosta – mitä tehtäisiin yhdessä?

Seuraavaksi fasilitaattorina ohjeistin osallistujat työmenetelmään. Käytiin läpi valitut teemat joihin halutaan ratkaisuideoita tai näkökulmia. Sen jälkeen henkilöstö jaettiin yhtä suuriin ryhmiin periaatteella: jako 1,2,3,4,5,6,7. Ryhmät siirtyivät pöytiin ja muodostivat oman pöytäseurueensa. Jokaisella teemalla oli oma pöytä ja kullekin pöydälle valittiin isäntä tai emäntä.

Keskustelua käytiin dialogin periaatteiden mukaisesti suora puhe, kuuntelu, kunnioitus ja oman puheenvuoron odotus. Keskustelulle varattiin aikaa 15 minuuttia, ideat kirjattiin tussilla fläppi –arkille, sen jälkeen ryhmät vaihtoivat pöytää. Pöydän isäntä jäi oman pöytään, muut liikkuvat. Ja tämän jälkeen keskustelu taas jatkui seuraavassa pöydässä uudesta temasta. Poikkesimme yleisestä Learning cafe -työskentelyssä siinä että myös pöydän isäntä tai emäntä vaihtui toisen keskustelun jälkeen, tämä siksi että jokainen pääsi ideoimaan kaikkia teemoja. Lopuksi pöydissä viimeisinä olleet isännät/emännät esittelevät tuotokset kaikille osallistujille. (Liite 3)

Learnig cafe – menetelmällä tuotettua aineistoa analysoitiin yhdessä. Sen jälkeen yhdessä pohdittiin aineiston pohjalta millä keinoin konkreettisesti kehittämiskohteeksi valittuja asioita voidaan parantaa. Tuloksena oli että tärkeimmiksi kehittämiskohteeksi nousivat: opiskelijan ammatillisen kasvun tukeminen, yhteisten pelisääntöjen sopiminen, uusien koulutusalojen kehittäminen ja oppilaitoksen markkinointi. Käytännön toimenpiteenä nimettiin työryhmät valmistelevaan ammatillisen kasvun tukemista, sekä yhteisiä pelisääntöjä, toinen työryhmä koulutusalojen kehittämistä ja kolmas markkinointia. Rajaan tähän tutkimukseen kahden ensiksi mainitun kehittämisprosessin tutkimiseen ja kuvaamiseen. Lisäksi opiskelijoiden koulutukseen hakeutumismotivaatiotekijöitä tutkimalla saadaan tietoa markkinointia varten.

Roolini tilaisuudessa oli ohjata ja havainnoida työskentelyä. Kaikki mukana olleet työntekijät osallistuivat aktiivisesti keskusteluihin ryhmissä. Keskusteluaikaa aiheetta kohden olisi pitänyt olla enemmän. Usein jouduin keskeyttämään työskentelyn, tosin ilmoitin siitä pari minuuttia ennen kun aika tuli täyteen. Haastattelin muutamia mukana olleita saadakseni palautetta laatupäivästä. Kuvaavia olivat lausumat, joissa todettiin, että tällaisia päiviä pitäisi olla useammin. Merkityksellisenä pidettiin sitä että jokainen pääsi ideoimaan kaikkia teemoja. Tärkeäksi koettiin se että tilaisuus oli oppilaitoksen ulkopuolella, jolloin ei tullut keskeytyksiä ja voitiin keskittyä kehittämistyöhön ja ideointiin häiriöttä. Hyväksi koettiin myös yhdessä oleminen työyhteisön kesken. Havainnoin kuitenkin työskentelyvaiheessa, että toiset ovat aktiivisempia tuomaan esiin ideoitaan ja ajatuksiaan, jotkut taas hiljaisempina jäävät sivuun keskustelusta. Hiljaisempien asiantuntijuus ei välttämättä tule riittävästi esille ja tule kuulluksi.

6.2 Ammatillisten opintojen aloittaneiden lähtötilanteen analyysi

Ammattiopisto Nurmes kouluttaa ammattilaisia lähinnä Pielisen Karjalan työvoimatarpeisiin. Tavoitteena on oppilaitoksen vetovoimaisuuden ja koulutuksen laadun sekä tuloksellisuuden parantaminen. Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää koulutukseen hakeutumismotivaatiotekijät. Tutkimuskysymys oli: Mitkä ovat Ammattiopisto Nurmekseen hakeutuvien opiskelijoiden motivaatiotekijät?

6.2.1 Koulutuspaikan sijainti koulutusala merkittävämpi hakeutumistekijä

Kyselylomake sisälsi kysymyksen, jonka avulla haluttiin selvittää motivaatiotekijöitä opiskelijaksi hakeutumiseen Ammattiopisto Nurmekseen. Aineiston mukaan oppilaitoksen läheinen sijainti oli 41 % mielestä tärkein hakeutumiseen vaikuttava tekijä, toiseksi tärkein hakeutumistekijä oli 34 % mielestä sopiva koulutusala. (Taulukko 3) Prosenttiosuus on laskettu annettujen vastausten perusteella. Lomakkeessa pyydettiin vastaajaa ympyröimään 2 tärkeintä opiskelupaikan valintaan vaikuttanutta tekijää, mutta osa vastaajista ympyröi kuitenkin vain yhden kohdan. (Liite 5)

TAULUKKO 3. Koulutuspaikan valintaan vaikuttavat tekijät
(n=143 mielipidettä)

Valintaperuste	Määrä	%
sopiva koulutusala	49	34,3
läheinen sijainti	58	40,6
kaverit suosittelivat	11	7,7
vanhempien suositus	10	7,0
muu mikä?	14	9,8
opinto-ohjaajan suositus	1	0,7
Yhteensä (mielipidettä)	143	100,0

6.2.2 Tavoitteena käytännön läheinen ammatti

Ammatillisen koulutuksen valinnan motivaatiotekijöitä tarkennettiin avoimella kysymyksellä: ”**Miksi halusit ammatilliseen koulutukseen?**”. Soininen (1995, 126) viittaa (Milles & Huberman 184) esittämiin keinoihin laadullisen tutkimuksen tulosten luotettavuuden varmistamiseksi. Yksi keinoista on kontrastien ja vertailujen tekeminen. Ääripäihin sijoittuvia vertailuja voidaan tehdä yksilöistä ja ryhmistä. Alasuutarin (1994, 192) mukaan on mahdollista esittää tapaukset eri tyyppisiin ryhmiteltynä. Vastausten sisällön mukaan teemoittelin 81 vastaajan vastaukset sisällön mukaan kolmeen ryhmän: 1) **Päämäärätietoiset ja vahvasti sisäisesti motivoituneet** 2) **Käytännöstä motivoituneet, mutta teoria kiinnostaa** 3) **Heikko motivaatio, opiskelu ei kiinnosta**. (Liite 8)

Päämäärätietoisia ja vahvasti sisäisesti motivoituneita aineiston mukaan oli puolet (50 %) vastanneista 1. vuoden opiskelijoista. Heidän tavoitteenaan oli saada itselleen käytännön ammatti ja päästä töihin. He ilmaisivat motivaatiotaan seuraavan kaltaisin ilmaisin: ”Haluan rakennusosalalle”, ”Tykkään tehdä asioita käsin”, ” Minua on aina kiinnostanut ruuanlaitto, halusin päästä opiskelemaan kokiksi” ” Tahdoin 9 vuoden peruskoulun jälkeen vähän käytännön läheisempää opiskelua...” ”Jotta voi tehdä jotain konkreettista käsin”. ”Koska pelkkä lukio-opiskelu on liian teoreettista ja koska tiesin jo mihin ammattiin haluan niin miksi ei...” Muutamissa vastauksissa viitattiin kaksoistutkinnon mahdollisuu- teen. Mahdollisena nähtiin myös ammatillisen koulutuksen jälkeen jatko-opiskelu ammat- tikorkeakoulussa. Lisäksi tässä ryhmässä oli muutama alan vaihtaja, joilla oli jo aiempi ammatillinen koulutus. **Käytännöstä motivoituneita, mutta teoreettiset opinnot eivät kiinnosta** oli vastaajista 30 %. Tämä ilmaistiin muun muassa näin: ”lukio ei kiinnosta”, ”ei jaksakaan pöntätä”. Niitä, jotka vastasivat **Heikko motivaatio, opiskelu ei kiinnosta**, oli 20 %. He joko jättivät kokonaan vastaamatta kysymykseen tai vastasivat: ”piti mennä jonnekin kouluun”. (Liite 8.)

6.3 Ammatin oppimisen alkuun tekemällä oppien - alku ammatilliselle kasvulle

Toimintatutkimuksen toinen vaihe oli interventio oppilaitoksen pedagogiseen työhön ja didaktisiin menetelmiin. Tavoitteena oli saada parempia oppimistuloksia ja motivoituneita opiskelijoita. Tarkoituksena oli kokeilla toiminnallisen ”Learnig by doing” opetusmenetelmän käyttöä opintojen alkuvaiheessa ja tutkia ammatillisten opintojensa aloittaneiden opiskelijoiden ja opettajien kokemuksia. Tutkimuskysymyksenä oli: Miten tekemällä oppiminen – toiminnallisuus tukee opiskelijoiden sitoutumista ja ammatillisen kasvun prosessia ammatillisten opintojen alussa?

Ammattiopisto Nurmeksessa on kehitetty tämän tutkimuksen aikana ammatillisen opetuksen aloitusta toiminnallisemmaksi. Tarkoituksena on, että mahdollisimman nopeasti käytännön tekemisellä aloitettu ammatin opiskelu johtaisi vahvempaan sitoutumiseen opiskeluun ja tuottaisi parempia tuloksia – ammattilaisia työelämään. Ennakko-oletuksena on, että koko opiskeluaika sujuisi paremmin, kun opiskelu alusta asti on käytännön läheistä ja vastaa ennakko-odotuksia ammatillisesta koulutuksesta. Opiskelijoiden ennakko-odotuksiin ammatillisesta koulutuksesta vastataan pedagogisin ratkaisuin ja didaktisin menetelmin. Ajatuksena on, että tekemällä oppiminen – toiminnallisuus tukee opiskelijoiden sitoutumista ja ammatillisen kasvun prosessia ammatillisten opintojen alussa. Opetuksen toteutustavaksi valittiin toiminnallisuus, tekemällä oppiminen.

Opiskelijan pääsy aitoon toimintaympäristöön on erittäin motivoivaa silloin, kun ammatillinen mielenkiinto ja käytäntö kohtaavat. (Uusitalo 2001, 25.) Vuorisen (1997) mukaan sellainen toiminta, jossa on runsaasti yhteyksiä opiskeltavaan aiheeseen, tuottaa parhaan oppimistuloksen. (Vuorinen 1997, 179.) Tekeminen on ihmisen perustarve. Tekemällä oppiminen on luonnollisin tapa oppia uutta ja tekemisen mahdollistavat taidot. Ihminen oppii välittömien tekojensa ja ratkaisujensa kautta, aidosta toiminnasta ja kokemuksista. Tekemällä oppimisen ajatellaan olevan kokonaisvaltaista (Turunen 1999, 120-122). Teko luo tietoa, niinpä koulutukseen tulisi lisätä aineksia, joissa tehdään ensin käytännön asioita ja niiden pohjalta muotoillaan myöhemmin tietoa ja päätelmiä. Toisto ja harjoittelu vaikuttavat aivotoimintaan kun niitä käytetään aktiivisesti, samoin kuin kuntoilu vahvistaa lihaksia. Taitojen toistolla syntyy valmiudet ja tavat toimia, ammatillinen kompetenssi muodostuu. (Venkula 2008, 36, 39, 65.)

Ruohotien (2000, 55) mukaan oppimismotivaatio on korkeampi niillä, joilla on myönteisiä koulutuskokemuksia. Bymanin (2002, 30-31, 37) mukaan oppimiskokemusten tulisi olla nautittavia. Hän viittaa (Amabile 1997, Reeve 2002, Uusikylä & Piirto 1999) tutkimuksiin, jotka osoittavat että luomalla sisäistä motivaatiota ja käsitteellistämistä edistävät oppimisolosuhteet, luova ajattelu ja oppimisen laatu paranevat. Mielekäs oppimisympäristö tarjoaa virikkeitä ja haasteita ja edesauttaa myönteisen motivaation kehittymistä. Opetuksellisilla järjestelyillä on merkitystä motivaation kannalta. Pitkäniemen mukaan (2002, 30-31, 195) opetuksen tulisi tarjota vahvistavia oppimiskokemuksia. Taustatiedoilla on merkitystä, mutta oppiminen perustuu ennen kaikkea itse tuotettuun kokemukseen ja ajoitukseen. Keskeistä on ymmärtää oppimistehtävän tavoite. Yksilölle on tärkeää se, millaisena muut ihmiset pitävät häntä tai millaisen he haluaisivat hänen olevan, sekä millainen hän itse haluaisi olla. Silloin kun ihminen tuntee, että häntä kunnioitetaan sellaisena kuin hän on, hän voi olla oma itsensä, kokee turvallisuutta, myönteisen ilmapiirin ja itsensä hyväksytyksi. Tällainen yhteisö mahdollistaa ja tukee yksilön voimaantumista ja oppimista. (Siitonen 1999, 132, 141.)

Opiskelijan voimaantumisessa on tärkeää, että hän voi vapaasti asettaa itselleen tulevaisuuden unelmia ja ammatillisia tavoitteita. Tavoitteiden saavuttaminen edellyttää välitavoitteiden asettamista ja saavuttamista, opiskelussa vastuun ottamista omasta oppimisestaan. Tavoitteiden asettamisessa ja niihin pyrkimisessä tarvittava voimantunne on yhteydessä omiin kokemuksiin ja uskomuksiin ympäristön tarjoamista mahdollisuuksista. Onnistuneet oppimiskokemukset ovat välitavoitteita, joista seuraa hyvänolon tunnetta. Myönteinen palaute onnistumisista on palkitsevaa ja kannustaa parempiin suorituksiin. (Mattila 2009, 73.) Palaute helpottaa oppimista, lisää motivaatiota, auttaa tunnistamaan virheitä, lisää itseluottamusta, mutta edellyttää myös vastuun ottamista itsestä ja omasta oppimisesta. (Ruohotie 2000, 62-63)

Käytännön toimenpiteenä ja orientaationa toiminnallisten opetusmenetelmiin ja niistä saatuihin tuloksiin järjestettiin opetushenkilöstölle asiantuntijaluento. Sosiaalipsykologi Jaana Venkula luennoi opettajille toiminnallisuuden merkityksestä oppimiseen. Tämä vahvisti jo iduillaan olevia ajatuksia siitä, että tekemällä oppimista tulisi lisätä ammatillisessa opetuksessa. Sen jälkeen hankin lisää teoretietoa kokemuksellisesta oppimisesta, sekä benchmarkingia eri koulutusalojen käytänteisiin, joiden pohjalta alettiin suunnitella ja valmistella käytännön toteutusta. Kuuselan (2005, 20) mukaan arvostavassa toiminta-

tutkimuksessa lähdetään siitä että organisaatio toimii hyvin. Tavoitteena on keskittyä siihen mikä toimii ja vahvistaa organisaatiota saavuttamaan positiiviset mahdollisuutensa. Lähestymistapana on hyvien käytänteiden löytäminen ja levittäminen.

Taustalla on arkikokemus rakennusalan perustutkinnon opetuksen toteutuksesta, jota olen seurannut oppilaitoksessamme. Vuosien varrella on pantu merkille että tämän alan opiskelijat valmistuvat yleensä määräajassa. Opiskelijoille tehtävät tulo-, olo- ja päättökyselyt ovat olleet keskimääräistä parempia talonrakennuksen koulutusohjelmassa. Haastattelin tutkintovastaava Jukka Kärkkäistä hänen käyttämistä opetusmenetelmistä. Hän kertoi että ensimmäinen jakso (8 vk) on pelkkää käytäntöä. Ensin rakennetaan työkalupakki ja sitten lähdetään työmaille tekemään käytännön töitä. Siellä ryhmän jäsenet tutustuvat toisiinsa ja muodostuvat työparit. Ammatilliseen koulutukseen hakeutuvat haluavat nopeasti käytännön ammattiin ja töihin. Tästä on johdettavissa ennakko-oletus, että oppimistulokset ja sitoutuminen paranevat ammatillisessa koulutuksessa, kun opiskelijat pääsevät mahdollisimman nopeasti mukaan käytännön tekemiseen. Tämä mahdollistetaan aloittamalla opiskelu intensiivisellä käytännön tekemisen jaksolla. Tavoitteena on, että mahdollisimman nopeasti käytännön tekemisellä aloitettu ammatillinen opetus ennakoisi vahvempaa sitoutumista opiskeluun ja toisi parempia tuloksia. Tarkoituksena on että koko opiskeluaika sujuisi paremmin, jos opiskelu alusta asti vastaisi ennakko-odotuksia.

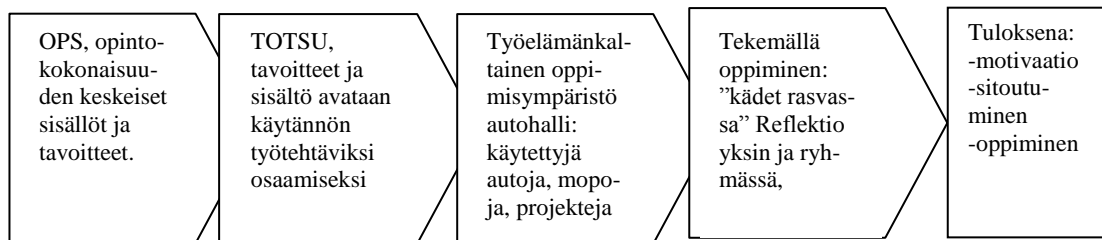
Toiminnallista aloitusta valmisteltiin kevään 2010 koulutusalojen suunnittelupäivässä, jossa pohdittiin seuraavan lukuvuoden toteutusta. Silloin sovittiin, että aloittavien opiskelijoiden 1. jakso (8 vk) on käytännön läheistä tekemällä opiskelua kaikilla koulutusaloilla. Toteutuksen suunnittelua jatkettiin elokuun suunnittelupäivien aikana, joka oli ennen lukukauden aloittamista.



Oppilaitoksen autohalli on työelämän kaltainen oppimisympäristö. Auton huollon ja korjauksen opiskelun lisäksi se soveltuu myös kielten ammatillisen sanaston opiskeluun.

Ryhmäohjaajat tekivät koulutusalaakohtaisten opetussuunnitelmien toteutussuunnitelmat, ja suunnittelivat mitä ammatillista toiminnallista tekemistä sisältyy ensimmäiseen jaksoon. (Kuvio 9) Yhteisiä teemoja toteutuksen suunnitelmissa olivat oman alan käytännön työtehtävät ja omaan alaan tutustuminen yritysvierailuilla. Opetuksen toteutusympäristöt olivat perinteisen luokkahuoneen ulkopuolella, kuten työsaleissa, keittiössä, kahvilassa,

projekteissa, rakennustyömailla, tapahtumissa kuten Nurmeksen elokuvajuhlilla ja yrityksissä. Tämä huomioitiin myös lukujärjestyksissä.



KUVIO 9. Toiminnallisen oppimisen toteutusprosessi, esimerkkinä autoala

6.4 Tekemällä ammatin oppimisen alkuun, opettajien käsitys ensimmäisestä jaksosta

Kvalitatiivista tutkimusaineistoa on opettajilta sähköpostilla kerätty palaute toiminnallisesta, tekemällä oppien toteutetusta ensimmäisestä jaksosta. Opettajille lähetetyt avoimet arviointikysymykset olivat: **Miten toiminnallinen ensimmäinen jakso toteutui, millaista käytännön tekemistä siihen sisältyi? Miten opiskelijat sitoutuivat opiskeluun? Miten toiminnallista jaksoa olisi kehitettävä?** Arviointikysymykset lähetin sähköpostilla kymmenelle opettajalle, jotka olivat opettaneet ammatillisia aineita aloittavalle ryhmälle. Yhdeksän opettaja vastasi kysymyksiin, jotkut heti ja toiset muistutusviestin jälkeen. Vastauksia oli kaikkiaan yhdeksän. Osa vastauksista oli lyhyitä jotkut pidempiä joissa tekemistä kuvattiin laajemmin, yhteensä tekstiä oli 10 sivua. Saamani vastaukset luin ensin useampaan kertaan. Sen jälkeen analysoin aineistoa ja etsin niistä yhtäläisyyksiä, sitten teemoittelin aineiston sisällön mukaan. Kiinnitin huomiota vastauksissa siihen mihin puhe kiinnittyy, mitä laadullisia yhteisiä nimittäjiä, tai teemoja vastauksista löytyi. Kategorioin vastaukset tutkimuksen teoreettisen viitekehyksen pohjalta ja tein johtopäätöksiä, joiden perusteella raportoin tulokset. (Liite 9). Aineistosta ilmenee: mitä toiminallista ensimmäiseen jaksoon sisältyi, havaintoja ja huomioita kun opittiin tekemällä, mitä kokemuksellisia, osallistavia ja yhteistoiminnallisia didaktisia menetelmiä käytettiin, kuinka opiskelijat sitoutuivat opiskeluun, sekä näkemyksiä siitä, mikä siinä oli hyvää ja mitä olisi kehitettävä.

Mahdollistavat tekijät

Miten toiminnallinen ensimmäinen jakso toteutui, millaista käytännön tekemistä siihen sisältyi? Opettajilta saadun vastausaineiston mukaan toiminnallinen ensimmäinen jakso sisälsi kaikilla koulutusaloilla käytännön tekemistä, toiminnallisia alakohtaisia käytännöllisiä työtehtäviä, joissa tarvittiin kädentaitoja.

”Oppilaat ovat tulleet tekemään töitä ja teoriaa kerkiää opiskella myöhemmin talvella. Ryhmytyminen tapahtuu luonnikkaasti työn ohessa. Tällöin ei tarvita teennäisiä toimintoja.” (Ope T1)

Toimintaympäristönä tekemiselle olivat muun muassa työsalit, opetuskeittiö, autohalli, rakennustyömaat ja kahvila. Useissa vastauksissa ilmeni että ensin tutustuttiin oman alan työtiloihin, työvälineisiin sekä koneisiin ja laitteisiin, sekä turvallisuusasioihin.

”Harjoitusautojen rakenteisiin tutustumista, osaston toimintaan ja työtapoihin tutustumista sekä, työvälineisiin ja laitteisiin tutustumista.” (Ope T2)

Oppimista ja kehittymistä tapahtui käytännön työtehtävissä, kun opittiin kädentaitoja ja tekemisessä näkyi innostuminen. Opettajat havaitsivat, että opiskelijat olivat motivoituneita eivätkä turhautuneet, kun opetus oli toiminnallista ja he pääsivät tekemään käsillään. ”...oli minun mielestä hyvä ja onnistunut oppilaat oli heti intoa täynnä alusta alkaen ja työkohteita oli hyvin tarjolla...” (OPE T 5)(Liite 9)



Harjoitusyritys Piece of Cake – kahvio toiminnallisena oppimisympäristönä.

Opiskelijoiden sitoutuminen opiskeluun

Miten opiskelijat sitoutuivat opiskeluun? Toiminnallisen alun myötä **sosiaaliset taidot vahvistuivat**, kun tutustuttiin toisiin ryhmän jäseniin ja oltiin vuorovaikutuksessa heidän kanssaan. Tutustuminen ja ryhmäytyminen toisten opiskelijoiden kanssa tapahtui tekemisen ohessa. Kun opittavaa asiaa rakennettiin yhteistyössä toisten opiskelijoiden kanssa muodostui me –henki ja **positiivinen keskinäinen riippuvuus**. Opiskelijaryhmällä on keskeinen merkitys, sillä sen menestyminen on kiinni yksilöiden menestymisestä ja päinvastoin.

”Opiskelijat eivät ”turhaudu” kun pääsevät heti tekemään, ryhmäytymisen kannalta hyvä, heti alussa tuntuma siihen, että toimimme tiiminä” (OPE T5)

Yhteistoiminnallisessa tekemisessä sosiaalisten taitojen merkitys korostuu ja kehitetään **vuorovaikutteista viestintää** ja tiimityötaitoja, joita tarvitaan työelämässä. Oleellista on myös, että ryhmä itse arvioi toimintaansa ja tarvittaessa kehittää toimintaansa, jossa tarvitaan **reflektointitaitoja**. Laadukkaiden oppimistulosten kannalta merkittävää on opiskelijoiden asenteissa havaittu **motivaatio, sitoutuminen** ja positiivinen ote opiskeluun. Esille tuli myös että tutustuminen opettajan ja oppilaitten välillä tapahtui nopeammin työn äärellä. Mainittiin että nimet jäivät helpommin mieleen ja tutustuminen oli helpompaa kuin perinteisissä luokkatilanteissa.

”Motivoituminen ja sitoutuminen varmaan osalla on helpompaa tällä mallilla aluksi menettäessä.” (OPE T8) (Liite 9)

Kehittämishaasteet

Miten toiminnallista jaksoa olisi kehitettävä? Vastausaineiston mukaan opettajat näkivät myös kehitettävää toiminnallisessa aloituksessa. Siirtyminen toiseen jaksoon oli joissakin ryhmissä haaste teorialuentien alkamisen myötä. Opiskelijat eivät pitäneet siitä, että toisen jakson vaihduttua käytännön osuus väheni. Joillakin koulutusaloilla mukaan haluttiin jonkin verran teoriaa alusta asti. Syyslukukauden kahden ensimmäisen viikon aikana oppilaitoksessa on joitakin kaikille yhteisiä teemapäiviä. Ehdotuksia tuli myös siitä, että nämä päivät voitaisiin merkitä lukujärjestykseen. Yhdessä palautteessa kaivattiin parem-

paa tiedottamista, joka esitettiin saatesanoilla, kun kuitenkin jotain parannettavaa pitää löytää. (Liite 9)

6.5 Learning by doing – parasta oli ”kun sai tehdä ja oppia”, opiskelijoiden käsitys ensimmäisestä jaksosta

Toiminnallisen ensimmäisen jakson opiskelijapalautteen keräämiseen arviointitiedon saamiseksi käytettiin kvantitatiivista tutkimusta. Kaikkia ensimmäisen vuoden opiskelijoita (102 opiskelijaa) pyydettiin arvioimaan oma opiskelumotivaationsa 1. jakson (8 vk) jälkeen. Motivaationsa vastanneista opiskelijoista (81 opiskelijaa) arvioi hyväksi tai erittäin hyväksi 63 %. (Taulukko 4) Huonona motivaatiotaan piti 4 % vastaajista.

TAULUKKO 4. Opiskelumotivaatio 1.jakson jälkeen (n = 81)

opiskelumotivaatio	s	%
erittäin hyvä motivaatio	15	19
hyvä motivaatio	36	44
joo, menettelee	24	30
pakko kai kouluun mennä	2	2
huono motivaatio	2	2
Yhteensä	81	100

Oppimisen näkökulmasta on tärkeää että opiskelijalla olisi sisäinen motivaatio opiskeltavaan ammattiin ja opetussuunnitelman mukaisiin tavoitteisiin. Tämä edellyttää että opiskelija tuntee ja hyväksyy tavoitteet, sekä toimii niiden mukaan. Tällainen sisäistäminen tapahtuu vähitellen. (Kansanen 2000, 102) Ammatillisen kasvun ja identiteetin heräämiseksi opintojen alkuvaiheessa tutustutaan omaan ammattialaan ja oman koulutusalan opetussuunnitelmiin. Tutustuminen tapahtui käytännössä muun muassa tekemällä oman alan käytännön työtehtäviä, kummiyritysten esittäytymisellä, yritysvierailuilla ja aiemmin valmistuneiden opiskelijoiden vierailuilla ryhmissä. Lähes kaikki (86 %) vastaajat kokivat saaneensa riittävästi tietoa omasta koulutusalaan.

TAULUKKO 5. Tyytyväisyys omasta koulutusalaan saadun tiedon riittävyyteen (f=81)

Väittämä: Olen mielestäni saanut riittävästi tietoa omasta koulutusalaani aloitusjaksolla.	f	%	kertymä- prosentti
Täysin eri mieltä	2	2,5	2,5
Eri mieltä	0	0,0	2,5
En osaa sanoa	9	11,1	13,6
Samaa mieltä	43	53,1	66,7
Täysin samaa mieltä	27	33,3	100,0
Yhteensä	81	100,0	

Ensimmäisen jakson toiminnallisen jakson päättymisen jälkeen kokemus oli, että ryhmän henki oli 95 % mielestä erinomainen, kiitettävä tai hyvä. Työrauha opiskeluryhmässä oli vastaajista 89 % mielestä ensimmäisellä jaksolla erinomainen, kiitettävä tai hyvä. Opettajien ja opiskelijoiden väliset suhteet koettiin kannustavaksi ja myönteiseksi, 99 % vastasi niiden olevan erinomaiset, kiitettävät tai hyvät.

Tässä noin kaksi kuukautta opiskelujen aloittamisen jälkeen tehdyssä kyselyssä opiskelijoilta kysyttiin myös, tunsivatko he olevansa oikealla alalla. Vastanneista 90 % oli sitä mieltä että olivat oikealla alalla.

TAULUKKO 6. Koulutusalan valinnan onnistuminen (n = 81)

Onnistunut koulutus- alan valinta	n	%
kyllä	73	90,1
ei	3	3,7
ei os	5	6,2
Yhteensä	81	100,0

Opiskelijat alkoivat perehtyä ja oppia työelämän pelisäännöille heti opintojen alusta alkaen. Palautetta pyydettiin orientoiviin viikkoihin kuuluneesta ”Työelämän pelisäännöt” teemapäivästä. Vastaukset on ryhmitelty koulutusaloittain. Opiskelijoista 96 % antoi perehdyttämiselle hyvän tai kiitettävän arvosanan. Koulutusalaakohtaisia eroavuuksia oli jonkin verran. (Taulukko 7)

TAULUKKO 7. Työelämän pelisääntöjen teemapäivän palaute koulutusaloittain kouluarvosanalla (1-5)

Asteikko 1 - 5	vastauksia	1	2	3	4	5
Autoala	10	0	0	3	6	1
Hotelli- ja ravintola-ala	6	0	0	3	3	0
Kone- ja metalliala	10	2	0	4	2	2
Liiketalous	18	0	0	6	8	4
Rakennusala	18	0	0	6	8	4
Sähköala	14	0	1	4	6	3
Yhteensä	76	2	1	26	33	14
Arvosanojen % osuudet		2,6 %	1,3 %	34,2 %	43,4 %	18,4 %

Kykyuskomustensa kautta ihminen arvioi, kykeneekö hän saavuttamaan asettamansa päämäärän. Päämäärään sitoutumiseen vaikuttaa arvio siitä, että päämäärät ovat tarpeeksi vaativia, mutta kuitenkin saavutettavissa olevia, esimerkiksi ammatillisten opintojen suorittaminen. Motivaatiotutkijoiden mukaan ihmisten arvot, tarpeet, odotukset, tunteet, itenäisyyden, valinnanvapauden ja kompetenssin tarve vaikuttavat päämäärien asettamiseen ja päämääräsitoutumiseen. Sitoutumiseen vaikuttaa myös se, että päämäärät ovat tarpeeksi vaativia, mutta kuitenkin saavutettavissa olevia. (Siitonen 1999, 119 -120, 122, 132,141.)

Kyselyn avoimella kysymyksellä ”Mitä ammatillisia käytännön tehtäviä olet 1. jakson aikana päässyt tekemään?” opiskelijaa pyydettiin kuvailemaan konkreettisesti käytännön työtehtäviä, joita hän on tehnyt. Linaan esimerkkejä erialojen koulutusalojen opiskelijoiden vastauksista:

- ”Rakentamaan työkalupakkia, rakentamaan näyteikkunoita, maalaamaan, tekemään aita-asiakkaalle.” (OP R5)
- ”Esitteiden tekemistä, näyteikkunan tyhjentämistä, somistuksen suunnittelua.” (OP L2)
- ”Hitsannut” (OP M3)
- ”Tehnyt ruokaa, tarjoillut, siivonnut” (OP K5)
- ”Jarrujen asennusta katsastustarkastus, renkaan vaihtoa, auton korjaamista” (OP A5)
- ”Johtojen kiinnityksiä, johtojen kuorintaa, yleismittarin käyttöä, lampun kytkentää, jatkojohtoja” (OP S7)
- ”Kahvilatyötä, toimistohommia, taulukon täyttöä” (OP L4)
- ”Ulkovuorausta, muurausta, panelointia, villoitusta” (OP R7)

Vastaajista 81 % oli sitä mieltä, että sillä oli paljon tai erittäin suuri merkitys, että oli päässyt tekemään käytännön töitä ensimmäisen jakson aikana.

Avoimeen kysymykseen ”Mikä oli parasta 1. jaksossa?” vastaukset olivat yhden mukaisia valtakunnallisen OPH:n tutkimustulosten kanssa. ”Ettei tarvitse istua pulpetissa nenä kiinni kirjassa koko ajan” (OP K9) ”Työmaalla olo, sai tehdä käytännön hommia” (OP R6), ”Melkein kaikki tunnit hallissa” (OP K8), ”Moottorin purku” (OP A1) ja ” Ruuan valmistaminen, kun sai tehdä ja oppia” (OP K6).

6.6 Työelämän käytänteille sosiaalistuminen osana ammatillisen kasvun prosessia

Toimintatutkimuksen kolmas vaihe oli interventio opiskelijoiden arkeen, heidän osallistaminen oppilaitoksen toimintakulttuurin ja käytänteiden kehittämiseen. Tavoitteena oli, että oppilaat oppivat työelämävalmiuksia opintojen alusta asti. Tarkoituksena oli osallistaa opiskelijat kehittämään oppimisympäristöään ja oppilaitoksen pelisääntöjä vastaamaan työelämän käytänteitä. Tämän osion tutkimuskysymys oli: **Miten työelämän käytänteiden oppimista voidaan tukea opiskelun alkuvaiheesta lähtien?**

Opiskelijoiden ammatillisen kasvun tukemiseen liittyy työelämän käytänteille oppiminen. Oppilaitoksen työrauha on opintojen sujumisen edellytys ja sitä edistävät oppilaitoksen yhteiset pelisäännöt. ”Näin meillä toimitaan” valittiin yhteiseksi kehittämiskohteeksi. Yhteiskunnassa on ”pelisäännöt” joiden taustalla on normeja ja sosiaalisia tapoja, jotka säätelevät ihmisten keskinäisiä suhteita ja käyttäytymistä. Samalla ne edistävät turvallisuutta. Näihin sääntöihin ja käytäntöihin yksilön tulee sosiaalistua. Ihanteita on valtavasti, kuten rehellisyys, luotettavuus, kohteliaisuus, vastuullisuus, ystävällisyys ja ahkeruus. Kasvatus voidaan käsittää ihanteiden, normien ja tapojen oppimiseksi. Ympäristö, kulttuuri ja elämäntapa vaikuttavat yksilön omaksumiin ihanteisiin. Moraali on ihanteiden keskeinen sisältö. (Turunen 1999, 81-82, 86.)

Menetelmät työelämän käytänteille oppimiseksi

Työelämässä odotetaan opiskelijoilta kuten valmistuvilta ammattilaisiltakin hyvää käytöstä ja oikeaa asennetta ammatillisen osaamisen ohella. Niiden sisältyminen ammatilliseen koulutukseen on osa lakisääteistä kasvatuksellista tehtävää. Menetelmiä työelämän pelisäännöille oppimiseksi jo opiskeluaikana valmisteli Rautavaaran Metsäkartanon kehittämispäivän työskentelyn tuloksena nimetty työryhmä, johon kuuluivat erityisopettaja, opinto-ohjaaja, muutamia opettajia ja minä. Käytännön toimenpiteenä opiskelijoille tehtiin kysely yleisten käytöstapojen merkityksestä ja annettiin mahdollisuus tuoda esille asioita, joita he pitivät tärkeinä ja halusivat kirjattavaksi oppilaitoksen yhteisiksi pelisäännöiksi. Kysely toteutettiin ensimmäisen kerran sähköisesti keväällä 2010 oppilaitoksen intrassa. Kyselyyn osallistuminen oli vähäistä.

Elokuussa 2010 aloittaville opiskelijoille lähetetyssä valintakirjeessä kerrottiin, että opiskelussa noudatetaan työelämän pelisääntöjä. Orientoivien viikkojen ohjelmassa oli aloittaville ryhmille teemapäivä, ”Työelämän pelisäännöt”. (Liite 4) Teemapäivänä oppilaitoksessa vierailivat oman alan yritys- ja työntekijäedustajat. Ohjelma sisälsi heidän puheenvuoroja: työnantajan edustaja oli kertomassa tulevaisuuden osaamistarpeista ja työelämän käytänteistä. Yrittäjä ja malli Juha Haverinen kertoi hyvistä tavoista ja käytöksestä. Ammattiliittojen edustajat kertoivat työntekijän oikeuksista ja velvollisuuksista. Eri koulutusaloilta aikaisempina vuosina valmistuneet opiskelijat kertoivat opiskelustaan ja sijoittumisestaan työelämään. Opinto-ohjaaja ja minä kerroimme ”näin meillä toimitaan” – oppilaitoksen yhteisistä käytänteistä.

Lukukauden käynnistyttyä opiskelijoiden osallistamiseksi oppilaitoksen yhteisten asioiden hoitamiseen kaikkia ryhmiä pyydettiin valitsemaan keskuudestaan edustaja opiskelijoiden tapaamisiin rehtorin kanssa. Aloitettiin säännölliset tapaamiset. Rehtori tapaa luokkien edustajat kaksi kertaa lukukauden aikana, silloin on tilaisuus molemminpuoliseen kuulumisten vaihtoon ja se on kanava vaikuttaa oppilaitoksen yhteisiin asioihin.

Marraskuussa 2010 järjestettiin ”Terveysten ja hyvinvoinnin” teemapäivä. Päivän sisältönä oli luento peliriippuvuudesta opiskelijoille, henkilökunnalle ja yhteistyökumppaneille. Liikuntasalissa oli esillä terveyttä ja hyvinvointia edistäviä toimijoita. Useimmat olivat omasta oppilaitoksesta, esimerkiksi kokki-opiskelijat opettajansa johdolla olivat rakenta-

neet esimerkein terveellisiä ateriakokonaisuuksia. Terveystietäjän mukana oli lähihoitajaopiskelijoita mittaamassa verenpainetta. Paikallisen urheiluseuran edustajat esittelivät liikunta-aktiviteetteja ja harrastusmahdollisuuksia kunnon edistämiseksi ja ylläpitämiseksi. Ohjelma (Liite 4.)

Terveystietä ja hyvinvoinnin teemapäivän yhteydessä tehtiin uudelleen kevään jälkeen täydennetty kysely ”Kampus käytössä” kysely syyskuu 2010” oppilaitoksen pelisääntöistä. Kyselyssä oli teemaan liittyviä väittämiä, joiden tärkeyttä opiskelijat arvioivat arvosanoilla (1–4). Kyselyyn vastasi 125 opiskelijaa, mikä merkitsee n. 40 % koko opiskelijamäärästä. Vastausprosentti on melko hyvä, koska osa opiskelijoista oli työssä oppimassa. Avoimiin kysymyksiin opiskelijat saivat kirjata asiat, joita he halusivat kirjattavaksi yhteisiin pelisääntöihin. Kysely toteutettiin sähköisellä ”Verkkosalku” – ohjelmaan kuuluvalla kyselyohjelmistolla. Kyselyssä saadun vastausaineiston pohjalta (Liite 6) käynnistettiin yhteisten pelisääntöjen jatkotyöstäminen, johon opiskelijat osallistettiin. Tämä vaihe toteutettiin luokkien edustajien, oppilaskunnan edustajien ja tutor – opiskelijoiden kanssa. Työskentelyssä käytettiin osallistavia ryhmätyömenetelmiä siten, että käytävissä oli kyselyn tulokset, sen jälkeen kukin mietti ja kirjasi ensin itseksensä 3-5 tärkeiksi katsomaansa käytösnormia. Sen jälkeen parin kanssa keskusteltiin ja valittiin viisi yhdessä tärkeäksi katsottua pelisääntöä. Sitten 4-5 hengen ryhmissä tehtiin koosteet fläppi –paperille ja esitettiin ne sitten ryhmälle. Tehtävänä oli myös miettiä otsikkoa pelisääntöille. Ryhmätöiden tuloksena opiskelijat ehdottivat pääotsikoksi ”**Pelisääntöillä parempaa arkea**”. Tuloksena muotoutuivat yhteisten pelisääntöjemme pääteemat: **kunnioitamme toinen toisiamme, olemme tasa-arvoisia, käyttäydymme asiallisesti, noudattamme aikatauluja ja positiivisuutta päivään**. Kunkin otsikon sisällöstä keskusteltiin ja avattiin mitä ne tarkoittavat.

Seuraavassa vaiheessa yksi opiskelijoista teki aiheesta muistiinpanojen perusteella dia –esityksen. Seuraavalla kokoontumiskerralla se katsottiin, sitä hiottiin ja jatkettiin keskustelua hyvistä käytöstavoista ja erityisesti poissaolojen korvaamisesta, jossa on hyvin erilaiset käytänteet eri koulutusaloilla ja opettajilla. Opiskelijat kokivat tämän hyvin epäoikeudenmukaiseksi ja halusivat kirjata tasa-puolisen kohtelun pelisääntöihin. Kokoonnuimme kevään aikana keskimäärin kahden viikon välein opiskelijoiden kanssa, henkilökunnasta olimme mukana opinto-ohjaajan kanssa.

Tuloksena ”Pelisäännöillä parempaa arkea”

Työskentelyn tuloksena syntyneitä yhteisiä pelisääntöjä (Liite 7) tarkasteltiin ja mukana oli myös ammattiopiston rehtori. Pohdimme myös sitä kuinka pelisääntöjä levitetään oppilaitoksessa. Opiskelijakunnan jäsenet ehdottivat, että he voisivat lähteä kiertämään kaikissa luokissa esittäen diaesityksen ja keskustelisivat nuorten vertaisina käytökseen ja hyviin tapoihin liittyvistä asioista **”Nuoret nuorelle” -periaatteella**. Tehtiin toimintasuunnitelma yhteisten pelisääntöjen levittämisestä opiskelijaryhmille eri koulutusaloilla. Oppilaskunnan edustajat vastasivat toteutuksen suunnittelusta ja aikataulutuksesta luokissa. Ilmoitin asian ja aikataulun sähköpostilla ryhmänohjaajalle ja kyseisen oppitunnin opettajalle, sekä toiveen heidän läsnäolosta mukana tunneilla.

Lisäksi opiskelijat ehdottivat huoneentaulujen tekemistä pelisäännöistä ja niiden sijoittamista eri puolille oppilaitosta. Mukaan pyydettiin markkinointiviestinnän opettaja ja hänen tunneillaan opiskelijat suunnittelivat huoneentaulujen visuaalisen ilmeen ja toteutuksen, sekä toteuttivat levittämisen oppilaitoksen eri tiloihin. Lisäksi kesällä 2011 julkaistun oppilaitoksen omaan Opiskelijakalenteriin 2011-2012 sisällytettiin pelisäännöt kirjallisena.

Arvio työelämän pelisääntöprosessista

Kevään viimeisessä kokoontumisessa opiskelijoiden kanssa käytiin palautekeskustelua prosessista. Nuoret olivat tyytyväisiä, että heidät oli otettu mukaan kehittämään ja vaikuttamaan oppilaitoksen asioihin. Juuri uudessa kokoonpanossa aloittaneelle oppilaskunnalle se oli konkreettista toimintaa. Nuoret keskustelivat avoimesti kuinka erilaista vastaanottoa yhteisiin pelisääntöihin eri koulutusaloilla ja opiskelijaryhmillä oli. Joissakin ryhmissä oli syntynyt paljonkin keskustelua pelisäännöistä, niin ettei oppitunti meinannut riittää. Joissakin ryhmissä keskustelu oli ollut vähäistä. Opiskelijat kokivat tärkeäksi opettajan läsnäolon luokassa ja hänen osallistumisensa keskusteluun. Rehtori oli mukana tilaisuudessa ja kiitti opiskelijoita aktiivisesta toiminnasta. Käytännettä päätettiin jatkaa siten, että tutor-opiskelijat ja oppilaskunnan edustajat jatkavat vierailuja luokissa ”Pelisäännöillä parempaa arkea” -teemalla elokuussa aloittavien ryhmien kanssa opinto-ohjaajan ohjauksessa.

7 TULOSTEN TARKASTELUA JA KEHITTÄMISEHDOTUKSIA

Tämän toimintatutkimuksen tavoitteena oli kehittää menetelmiä Ammattiopisto Nurmeksessä koulutuksen laadun parantamiseksi ja oppilaitoksen vetovoimaisuuden lisäämiseksi hakijoiden keskuudessa. Tarkoituksena on lisätä henkilöstön ja opiskelijoiden osallisuutta kehittämistyöhön, sekä saavuttaa parempia oppimistuloksia kehittämällä pedagogiikkaa, didaktisia menetelmiä, oppimisympäristöjä sekä tukea opiskelijoiden ammatillisen kasvun prosessia ja sitoutumista opiskeluun. Kehittämistehtävän keskeiset tutkimuskysymykset käynnistymisvaiheessa olivat: Miten henkilökunnan yhteinen suunnittelutyö toteutetaan? Miten tekemällä oppiminen – toiminnallisuus tukee opiskelijoiden sitoutumista ja ammatillisen kasvun prosessia ammatillisten opintojen alussa? Miten työelämän pelisääntöjen oppimista voidaan tukea opiskelun alkuvaiheessa? Prosessin aikana tarpeelliseksi tuli myös selvittää: Mitkä ovat Ammattiopisto Nurmekseen hakeutuvien opiskelijoiden motivaatiotekijät?

Tutkimusaineiston mukaan tärkein valintaperuste miksi opiskelijat hakeutuvat Ammattiopisto Nurmekseen on oppilaitoksen läheinen sijainti. Vastaajista 41 % piti sitä kaikkein tärkeimpänä hakeutumisen perusteena. Aineiston mukaan ensimmäisen toiminnallisen jakson päätyttyä 90 % opiskelijoista oli sitä mieltä että olivat oikealla alalla. Tulos on erinomainen kun vertaa sitä siihen, että vain 34 % oli hakeutunut opiskelemaan siksi että koulutusala oli kiinnostava. Tämä poikkeaa valtakunnallisesta tutkimuksesta, jonka mukaan 94 % piti itseä kiinnostavaa alaa tärkeänä opiskelupaikkaa valittaessa. Tulokset osoittavat, että nuori on valmis joustamaan koulutusalan valinnassa, kun opiskelupaikka on lähellä. Koulutusalan valintaan vaikuttaa opiskelupaikan läheisyys enemmän kuin koulutusala, mikä on toisin kuin valtakunnallisissa tutkimuksissa. (Horttanainen & Helminen 2010, 6)

Tulosten mukaan nuorella ei ole välttämättä yhtä ainoaa omaa alaa. Vaikka kiinnostavan koulutusalan perusteella hakeutuneita oli vain 34 %, silti kahden kuukauden kuluttua opiskelujen alkamisesta 90 % koki olevansa oikealla omalla alalla ja 67 % vastasi olevansa hyvin motivoituneita. Tuloksen merkittävyyttä lisää se, että joukossa on niitä, jotka eivät päässeet ensisijaisesti hakemalleen koulutusosalalle, sekä niitä joiden valintaperuste

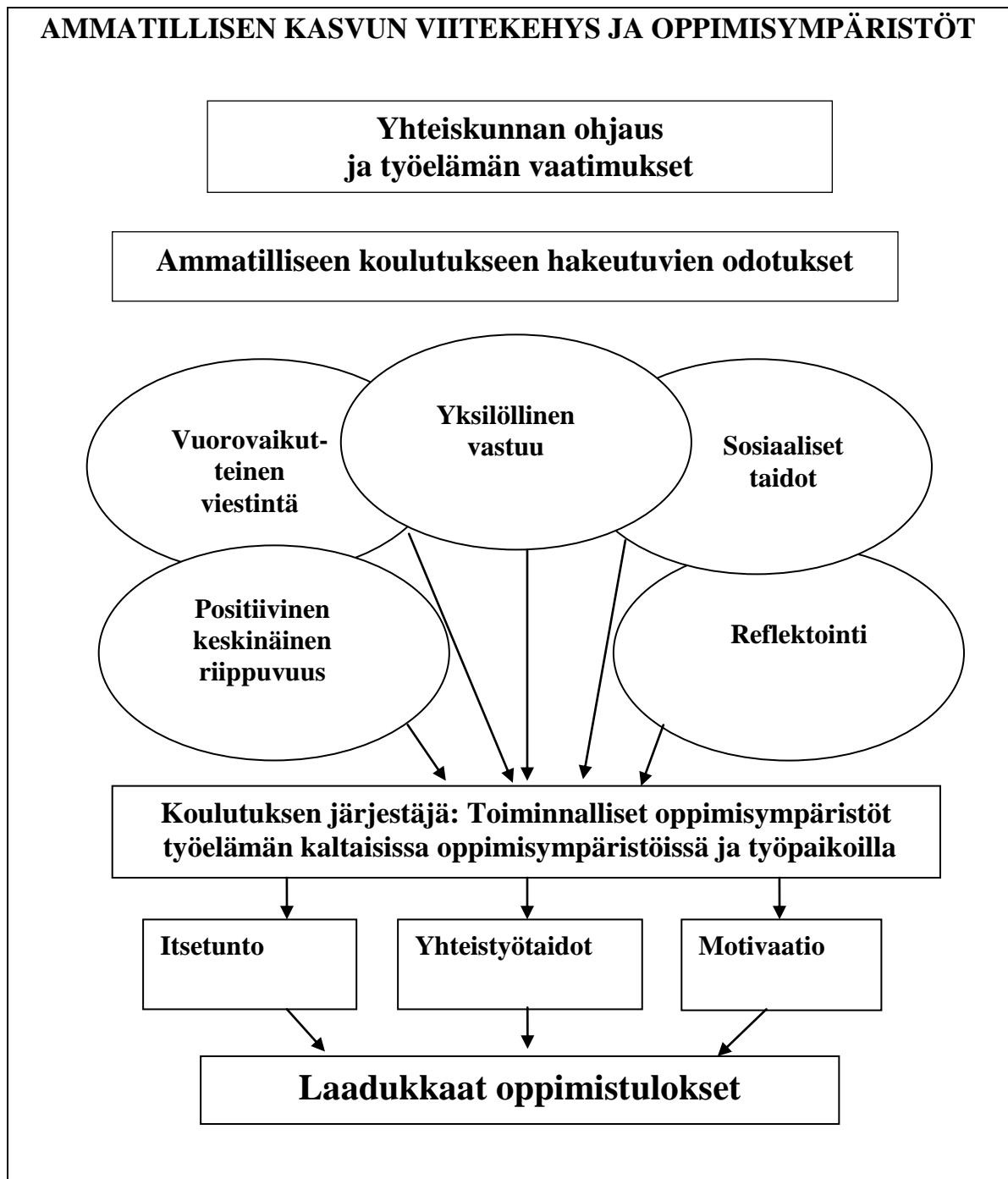
oli, ”pakkohan se oli johonkin hakea opiskelemaan” ja 20 % määritteli motivaationsa heikoksi”.

Peruskoulun päättävien ikäluokkien pieneneminen on haaste maakunnan reuna-alueiden oppilaitoksille siinä, miten tarjota useita koulutusvaihtoehtoja. Tulosten mukaan opiskelijat asettavat oppilaitoksen läheisen sijainnin koulutusalaan tärkeämmälle sijalle koulutukseen hakeutumisperusteeksi. Nuorten halu opiskella kotiseudullaan tulisi ottaa huomioon koulutusaloja ja aloituspaikkoja jaettaessa, niin että myös kasvukeskusten ulkopuolella asuvilla olisi tasa-arvoinen mahdollisuus saada koulutuspalveluja. Kaikki nuoret eivät halua tai heillä ei ole valmiuksia tai mahdollisuuksia lähteä opiskelemaan toiselle paikkakunnalle. Myös heillä tulee olla mahdollisuus opiskella. Syrjäytymisen riski on suuri, jos he jäävät ammatillisen koulutuksen ulkopuolelle.

Henkilöstön ja opiskelijoiden osallistaminen oli yksi kehittämistehtävän keskeinen tavoite ja siinä onnistuttiin. Henkilökunta osallistui kehittämisprosessiin suunnittelusta toteutukseen ja arviointiin asti. Opiskelijat olivat innostuneita oppilaitoksen yhteisten pelisääntöjen luomisesta ja levittämisestä. Jatkossa opiskelijoita tulisi ottaa enemmän mukaan kehittämishankkeisiin. Näin saataisiin tuoreita näkökulmia ja vahvempaa sitoutumista yhteiseen tekemiseen. Parhaillaan oppilaitoksessa on menossa suunnittelukilpailu, jossa opiskelijat saavat tehdä ehdotuksia kuinka oppilaitoksen yhteisiä tiloja muutettaisiin viihtyisimmiksi. Yksi ehdotuksista valitaan toteutettavaksi ja palkitaan.

Tulosten mukaan, tekemällä oppien aloitettu opiskelijoiden ensimmäinen jakso onnistui sekä opettajilta että opiskelijoilta saadun palauteaineiston pohjalta. Aineiston mukaan kaikilla koulutusaloilla oli ollut omaan alaan liittyvää käytännön tekemistä. Ilmaus ”Tykkään tehdä asioita käsin ja oppia ” on opiskelijoiden tuntoja kuvaava ilmaus. Toiminnallisten, ”Learning by doing” - tekemällä oppien, kokemuksellisten opetusmenetelmien käyttäminen, edisti aineiston mukaan myös ammatillisen kasvun käynnistymistä. Opettajat havainnoivat opiskelijoiden ammatillisen kasvun prosessin käynnistymisen sitoutumisena opintoihin, motivoitumisena ja ryhmähengen kehittymisenä. Kyseessä nähtiin olevan hyvä käytäntö, jota tulisi jatkaa ja kehittää. Opettajat toteavat opiskelijoiden tulleen opiskelemaan käytännön ammattia, johon soveltuu tekemällä oppiminen opetusmenetelmänä. Tekemällä oppiminen edistää opettajan tutustumista opiskelijoihin, opiskelijoiden tutustumista toisiinsa, ryhmäytymistä, sekä opiskelijoiden sitoutumista. Vastausaineiston

sisällöstä löytyivät teoreettisen viitekehyksen teemat, joissa on runsaasti yhtymäkohtia (Shalberg&Leppilampi 1996) yhdessä oppimisen keskeisiin periaatteisiin ja vaikutuksiin. (Kuvio 10)



KUVIO 10. Ammatillisen kasvun viitekehys ja oppimisympäristöt, toiminnallisen yhdessä oppimisen keskeisiä periaatteita ja vaikutuksia (Shalberg & Leppilampi 1996) pohjalta mukaillen.

Tulosten mukaan toiminnallinen alku ammatillisille opinnoille oli opiskelijoiden mielestä merkityksellinen. Tekemällä oppiminen vahvisti opintoihin hakeutuvien mielikuvaa käytännön läheisestä opiskelusta ammatin hankkimiseksi ja ammatillisen kasvun prosessia. Opettajapalautteesta ilmeni, että opiskelijat olisivat halunneet jatkaa opiskeluaan käytännön läheisesti ensimmäisen jakson päätyttyä. Myönteisten tulosten perusteella käytännettä on päätetty jatkaa vastaavalla tavalla toiminnallisella ensimmäisellä jaksolla jatkossakin. Ensimmäinen jakso on hyvä alku, mutta samoja käytänteitä voitaisiin soveltaa opintojen edetessä. Nykyinen tietotekniikka ja opetusvälineet mahdollistavat myös teorian tuomisen työsaleihin. Mahdollisuuksia on myös ammattitaitoa täydentävien aineiden opiskeluun käytännön läheisesti, kuten nyt jo jossain määrin kokeiltiin vieraan kielen opiskelua työtehtävien yhteydessä. Saadun kokemuksen mukaan käytänne soveltuu hyvin silloin, kun opiskellaan ammatillista sanastoa työn ja työvälineiden äärellä. Deweyn teoriassa olisi opetuksen toteutukseen sovellettavaa laajemminkin. Hän käyttää ilmaisua tiedon ykseys (*unity of knowledge*), koska tieto ja toiminta kietoutuvat erottamattomasti yhteen. Kyseessä on holistinen näkemys oppimisesta ja opettamisesta. Sen mukaan kaikki aineet tulisi opettaa osana suurempaa kokonaisuutta. Tässä on havaittavissa yhteyksiä ilmiöpohjaiseen opetukseen ja opiskeluun, jossa oppimisen lähtökohtana ovat kokonaisvaltaiset, todelliset ilmiöt. Ilmiöitä tarkastellaan kokonaisuuksina aidoissa konteksteissa, ja tietoja ja taitoja opetellaan oppiainerajat ylittäen. Ilmiöpohjainen opetussuunnitelma on rakenteeltaan osaamisen tavoitteet sisältävä oppiainerajat ylittävä laajempi kokonaisuus. (Ilmiöpohjaisuus, hakupäivä 20.11.2011.)

”Opetuksessa opiskelija tekee varsinaisen tuloksen (oppimisen) ja siihen johtavat oppimisteot. Opettaja järjestää tukitoimia opiskelijan oppimisteoille ja niiden kautta oppimiselle. Opettajan työ on tukipalvelutyötä. Taitavinkaan opettaja ei voi oppia opiskelijan puolesta. Tukipalveluun sisältyy opetusmenetelmien käyttöä, opittavaksi tarkoitetun aineksen jäsentelyä ja valikointia, aikaresurssin varaamista, opiskelijan ohjaamista.” (Karjalainen 2005, 10) Opettajan rooli ohjaajana on vahvistaa ryhmän jäsenten vuorovaikutuspyrkimyksiä. Avoimuus ryhmässä lisääntyy sitä mukaan, kun sen jäsenet tuntevat tulevaisuutensa hyväksytyiksi. Ohjaajan oman kokemuksen mukaan tuominen avaa näkökulmaa aiheeseen. Samalla hän toimii vuorovaikutuksen mallina ryhmän jäsenille. (Auvinen ym. 2005.171)

Kehittämistehtävän ajankohtaisuutta korostaa Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymän marraskuussa 2011 vahvistettu Kehittämisasiakirja 2012 - 2015. Siinä visioksi on määriteltä ollerinomasista oppimistuloksista ja osaamisesta tunnettu kansallinen ja kansainvälinen menestyjä. Missiona on valmentaa opiskelijoista vastuullisia osaajia ja kehittää työelämää edistäen hyvinvointia ja alueen menestystä. Kehittämisasiakirjan toimintaympäristön kuvauksessa todetaan opiskelijoiden haastavan perinteisinä pidetyt oppimisen ja opiskelun muodot. Opiskelijalle luvataan mahdollisuuksia luoda yksilöllisiä oppimispolkuja ja suorittaa opintojaan joustavasti. Opettajien työnkuvat ovat muutoksessa. Tämä edellyttää, että koulutuksen järjestäjä kehittää päämäärätietoisesti uusia ja joustavia oppimisen mahdollistavia toimintatapoja ja -kulttuuria. Pedagogiikan ja didaktisten menetelmien kehittämiseen sitoudutaan luomalla innostavia ja osallistavia oppimisympäristöjä. Tämä edellyttää parhaiden oppimista tukevien käytänteiden löytämistä ja levittämistä vahvistamaan koulutus- ja opintoalakohtaista toimintaa. (Kehittämisasiakirja 2012-2015, 2-4) Learning by doing tyyppiset toiminnalliset opetusmenetelmät ja työvaltaiset oppimisympäristöt ovat Ammattiopisto Nurmeksessa saatujen kokemusten mukaan yksi mahdollisuus vastata näihin haasteisiin. Opiskelijan oppimisprosessin ja ammatillisen kasvun tulee olla keskiössä oppilaitoksen toiminnassa. Opetustoiminnan tärkein ja keskeisin tulos on opiskelijan oppiminen. Opettajan rooli on olla ammatillisen kasvuprosessin valmentajana. Hänen on hallittava oman substanssialansa opettamisen ja ohjaamisen teorian ja käytännön lisäksi kasvatuksessa tarvittavat tiedot ja taidot.

Valtakunnallisestikin tutkimusaihe on ajankohtainen. Parhaillaan lausunnolla olevan Koulutusalan kehittämissuunnitelman 2011 - 2016 mukaan yhteiskuntatakuu takaa vuoden 2013 alusta lukien jokaiselle peruskoulunsa päättävälle opiskelupaikan lukiossa, ammatillisessa koulutuksessa, oppisopimuskoulutuksessa tai jollain muulla tavoin. Toteutusta tuetaan joustavin opintopoluin koulutusta ja työtä joustavasti yhdistämällä. Ammatillisen koulutuksen rahoitusta esitetään kehittäväksi niin, että se muodostaa nykyistä selkeämmän kokonaisuuden ja tukee elinikäistä oppimista, yhteiskuntatakuun toteuttamista sekä koulutusjärjestelmän laatua, tehokkuutta ja tuloksellisuutta. (KESU 2012, 30-31, hakupäivä 29.10.2011)

Koulutuksen ensisijaisesti tavoiteltu tulos on oppiminen, joten sitä tulisi myös seurata ja oppimistuloksia tulisi yrittää mitata. Oppimisen edistymisen mittaaminen on vaikeampaa ja vaatii suurempaa asiantuntemusta kuin asiakastyytyväisyyden kysyminen, siitä ei juu-

rikaan puhuta koulutuksen laatujärjestelmissä. Ellei oppimistuloksia pystytä seuraamaan, koulutuksen laatujärjestelmä toimii suhteellisen merkityksettömällä pintatasolla. (Karjalainen 2005, 12.) Nykyisellään asiakastulosten keskeisiä mittareita ovat opiskelijoiden sijoittuminen työelämään ja jatko-opintoihin. Muita mittareita ovat tutkintojen läpäisyaste, opintojen keskeyttämisaste. (Ammatillisen koulutuksen tulorahoitus, tulostuloraportti vuodelle 2011, hakupäivä 1.5.2011.)

Toimintatutkimuksen vaikutukset EFQM –laatutyössä käytettyihin tuloksellisuusmittareihin näkyvät vasta pidemmällä aikavälillä. Opiskelijoille tehtyjä tulo- olo- ja päättökyselyjen tuloksia seurataan säännöllisesti. Ammatillisen koulutuksen suosio on kasvanut valtakunnallisesti. Opetushallituksen tiedotteen mukaan, kun katsotaan tilannetta valtakunnallisesti, toisen asteen aloittavista opiskelijoista syksyllä 2011 aloitti opintonsa ammatillisessa oppilaitoksessa 55 % ja lukiossa 45 %. (Lukuvuoden 2011-2012 oppilas- ja oppilaitostilastot, hakupäivä 20.11.2011.) Nurmeksessa ammatillisen koulutuksen aloitti syksyllä 2011 noin 70 % peruskoulun päättävästä ikäluokasta. Tämä merkitsi ensisijaisten hakijoiden määrän kasvua edellisestä vuodesta, peruskoulunsa päättävän ikäluokan pienemisestä huolimatta.

Laadunarviointi nähdään kansainvälisestikin tärkeäksi oppilaitosten kehittämisen välineeksi. Euroopan Unionin Leonardo da Vinci ”Developing a European quality assessment tool for schools” – hankkeessa mukana oli 25 oppilaitosta seitsemästä Euroopan maasta. Hankkeen tutkimustyön tavoitteena oli kehittää yksinkertainen itsearvioinnin malli ja väline, jolla seurata oppimistuloksia keskiasteen ammatillisessa koulutuksessa. Malli on suunniteltu keskiasteen teknillisiin oppilaitoksiin, mutta on sovellettavissa muuallekin. (Expero 2 EU, hakupäivä 29.8.2010.) The TQM Journal julkaisussa hankkeessa mukana olevat toteavat, että arviointityökalu itsessään ei ole tärkein tavoite, vaan tavoitteena on vaikuttaa oppilaitosten toimintakulttuuriin niin että järjestelmällisesti keskustellaan asioista, jotka ovat tärkeitä kuten laadusta ja käynnistetään korjaavia toimia. (The TQM Journal, hakupäivä 29.8.2010.)

Koko ikäluokan kouluttamisen tavoite tuo lisähaasteen ammatillisen opettajan työhön ja herättää kysymyksen, antaako nykyinen ammatillisten opettajien perus- ja täydennyskoulutus riittävästi valmiuksia toisen asteen opettajan työhön. Ammatillisen opettajan profesio on muuttumassa, työnkuva on dynaaminen, verkostoissa vuorovaikutuksen seurauk-

sena joustava ja kehittyvä. Tulevaisuuden ammatillisen opettajan ennakoidaan olevan 1) ammattialan vastuullinen kehittäjä, 2) koulutuksen ja työelämän verkosto-osaaja, 3) opiskelijan kohtaaja ja kuuntelija, 4) opiskelijan oppimisprosessin tukija ja ohjaaja sekä 5) työyhteisöllinen osaaja. Ammatillisissa koulutusorganisaatioissa on sosiaalisen muutoksen tarve. Kollegiaalisuus, työyhteisöllinen osaaminen ja vastuullisuus haastavat opettajan perinteisen professionaalisen autonomian. Yksin tekemisen kulttuurista tulee päästä yhdessä tekemiseen. (Paaso 2011, 18-21) Opetusmenetelmiä on kehitettävä työvaltaisemmiksi. Opettaja on koulutuksen organisoi ja oppimisprosessien ohjailija. Hänen tulee pystyä suunnittelemaan, toteuttamaan ja arvioimaan koulutusta yhteistyössä toisten opettajien ja työelämän yhteistyökumppaneiden kanssa. Opettaja ei vain perinteisesti ”opeta” vaan organisoi ja ohjaa koulutuksen ja oppimisen prosesseja, jonka keskiössä on opiskelija. Uusissa oppimisympäristöissä toimiminen edellyttää monia uusia taitoja, kuten työpaikoilla tapahtuvaa ohjausta, verkkopedagogisia taitoja ja verkosto-osaamista.

Opiskelijoille tehdyn käytöskyselyn tulokset osoittavat että työtä yhteisten pelisääntöjen ja työelämän käytänteiden oppimiseksi riittää jatkossakin. Huomattava osa opiskelijoista pitää normaalina käyttää puhelinta oppitunneilla, kuunnella musiikkia tai pelata tietokonepelejä. (Liite 6) Työelämän teettämän kyselyn tulokset ovat samansuuntaiset, kaikille opiskelijoille työelämän käytänteet eivät ole selvillä. Kasvatuksellinen tehtävä tulee olemaan haaste jatkossakin. Lähtökohtana on, että koko henkilöstön tulisi pitää kiinni samoista yhdessä sovituista käytänteistä, esimerkiksi siitä että, luokassa ei olla päähine päällä, kuunnella musiikkia nappi korvassa tai pelata tietokonepelejä oppituntien aikana. Tähän lisätään vielä hyvät ja kohteliaat käytöstavat, kuten tervehtiminen, kiittäminen ja asiallinen puhetyyli.

Erityisenä haasteena on saada heikoimmin motivoituneet opiskelijat innostumaan oppimisesta ja ammattitaidon hankkimisesta. Kaikki ammatilliseen koulutukseen hakeutuvat opiskelijat kun eivät pääse opiskelemaan ensisijaista hakutoivettaan vastaavalle koulutusalalle. On ymmärrettävää että motivaatio ja sitoutuminen eivät silloin ole yhtä vahvoja, kuin ensimmäisen hakutoiveen toteutuminen.

Oppimisvaikeuksien tunnistaminen on tärkeää sekä opiskelijan oman oppimisen ja etenemisen että koko ryhmän työrauhan kannalta. Tärkeää on tunnistaa ne opiskelijat, jotka tarvitsevat lisätukea ja ohjausta. Heillä on riski jättää koulutus kesken, mikäli tukea ei ole

tarjolla. Opiskelijoiden ongelmat voivat olla hyvin moninaisia, eikä suuri osa opiskelijoista tuo itse ongelmiaan esille. (Paaso & Korento 2010, 54)

8 KEHITTÄMISTYÖN TULOSTEN LUOTETTAVUUS

Tutkimuksen luotettavuuden edellytykseksi on määritelty tieteelliselle tutkimukselle asetetut kriteerit. Luotettavuutta mitataan validiteetin ja reliabiliteetin vaatimuksella. (Heikkilä 2001, 177.) Tutkimuksen suunnittelussa, toteutuksessa ja raportoinnissa tavoitteeni on ollut yksityiskohtainen ja tieteelliselle tiedolle asetettujen vaatimusten mukainen esittäminen. Tutkimuksen validiteetti eli pätevyys jaetaan sisäiseen ja ulkoiseen validiteettiin. Sisäinen validiteetti liittyy tutkijan tieteelliseen otteeseen ja tutkittavan alan hallintaan sekä toimivan tutkimusasetelman rakentamiseen siten, että se vastaa tutkimuskysymyksiin. Tulkintojen paikkansapitävyys ja yleistettävyys on myös arvioitava. Aineiston analyysissä teoreettinen viitekehys määrittää aineiston tarkastelunäkökulman. Validiteettia voidaan koetella selvittämällä tutkimusolosuhteita, käytettyjä menetelmiä, mittareita ja käsitteiden määrittelyä. Tehtyjen johtopäätösten ja aineiston tulee olla loogisessa suhteessa keskenään. (Eskola & Suoranta 1998, 114, 219 – 220.)

Kansasen (2000, 46) mukaan tulosten arviointi ei ole helppoa. Jotkut tavoitteet ovat helpommin mitattavia kuin toiset. Olen käyttänyt toimintatutkimuksen raportoinnissa, joitakin katkelmia avoimien kysymysten vastauksista reliabiliteetin vahvistamiseksi. Haluan toimia välittäjänä vastaajien ja lukijan välillä, tehdä heidät näkyviksi – antaa heidän äänensä puhua. Se antaa myös lukijalle mahdollisuuden tulosten arviointiin. Tässä työssä huomioin tutkimustyön eettisyyden käyttämällä lyhyitä lainauksia avoimista vastauksista, jotta vastaajat eivät ole tunnistettavissa.

Validiteetti toimintatutkimuksessa on tutkimusmenetelmän ja tutkimuskohteen yhteensopivuutta; sitä kuinka menetelmä sopii tutkittavan ilmiön tutkimiseen. Käsitteenä se perustuu totuuden korrespondenssiteoriaan, totta on se mikä vastaa tosiasioiden tilaa. Toimintatutkimusta arvioidaan käytännön vaikutusten, kuten hyödyn kannalta. (Heikkinen & Syrjälä 2007, 156). Kyseessä on toimivuusperiaate, joka palauttaa pätevyyden arvioinnin pragmatismiin - ”totta” on se, mikä toimii. Validius (Suojanen 1992, 53-54.) mukaan osoitetaan raportoimalla tutkimuksen kulku kokonaisuudessaan, näin aineiston pohjalta lukijalla on mahdollisuus arvioida tutkimuksen luotettavuutta. Toimintatutkimuksen perimäinen tarkoitus on hankkia tietoa, sekä muuttaa käytänteitä konkreettisissa tilanteissa.

Tämä kehittämistehtävä ei ollut kertaluontoinen kokeilu, vaan se sai aikaan muutoksen jonka myötä pedagoginen kehittäminen käynnistyi.

Validointi tarkoittaa prosessia, jossa ymmärrys kehittyy vähitellen ja on sidoksissa kielen välityksellä tehtyyn tulkintaan. Toimintatutkimuksen arvioinnissa ehdotetaan (Heikkinen ym. 2007, 149.) käytettäväksi viittä periaatetta: **historiallista jatkuvuutta, reflektiivisyyttä, dialektisuutta, toimivuutta ja havahduttavuutta**. Arviointia ei ole tarkoitus tehdä kriteeri kerrallaan vaan kokonaisuutena, joka on enemmän kuin osiensa summa. Laadulliset periaatteet limittyvät keskenään toistensa kanssa. **Historiallisuus** on sitä, että tutkimus liittyy yhteiskunnalliseen ilmiöön. Työ- ja elinkeinoelämä kaipaa ammattitaitoisia osaajia. Ammatillisen koulutuksen tuloksellisuus ja laadun parantaminen on ajankohtainen tavoite yleisesti ammatillisessa koulutuksessa. Tämän kehittämistehtävän raportoinnin tavoitteena on antaa lukijalle mahdollisuus seurata Ammattiopisto Nurmeksen opetustoiminnan kehittämistä, arviointia ja tuloksia toisiinsa liittyvänä säikeinä.

Reflektiivisyys on peruskäsite toimintatutkimuksessa. Se on tutkijan oman tiedostamisen tietämistä, ontologisia oletuksia ja epistemologisten oletusten pohdintaa. Tutkija tulkitsee sosiaalista todellisuutta oman elämäkokemuksensa avulla, avaa tietämisensä ja kirjoittamisen prosessinsa havainnollistamalla kuinka hän tuottaa tekstiä ja havahduttaa lukijan näkemään tulkinnan puheenvuorona, keskustelun herättäjänä. Toiminnan arviointi tuottaa uutta ymmärrystä, jonka pohjalta tutkimusta ja toimintaa suunnitellaan. Uusia ideoita syntyy toiminnassa ja tutkimuksessa. (Heikkinen ym. 2007, 151, 153-154.) Tämän kehittämistehtävän aikana on muodostunut pedagogisia toimintamalleja ja henkilöstön sekä opiskelijoiden osallistamista kehittämistyöhön. Toiminnallisilla menetelmillä on jatkuvuutta ja niitä on laajennettu ammatillisista aineista ammattitaitoa täydentäviin aineisiin, tuloksekkaasti muun muassa kielten opetukseen. Esimerkiksi osa englannin kielen tunteista on toteutettu tekniikan aloilla koneiden, laitteiden ja työtehtävien ääressä.

Dialektisuuden perusajatus on, että sosiaalinen todellisuus rakentuu keskustelussa dialektisena prosessina. Se on totuuden rakentumista väittämien ja vastaväitteiden tuloksena, siten että lopputuloksena on synteesi. Teksti ei ole monologi, vaan tutkija sisällyttää siihen erilaisia tulkintoja, jossa on tilaa erilaisille äänille. Olen antanut osalliselle äänen lainaamalla osia opettajien ja opiskelijoiden vastauksista. Samoista asioista voisi olla erilaisia ristiriitaisiakin näkemyksiä, jopa samassa puheenvuorossa. (Heikkinen ym. 2007,

154-155.) Tässä kehittämistyön raportoinnissa olen pyrkinyt teorian ja empirian väliseen dialogiin myös johtopäätöksissä ja pohdinnassa. **Toimivuus**, pragmatismissa on totta se mikä toimii. Käsitteessä on kyse tiedonprosessin perimmäisestä luonteesta, uskomukset kehittyvät toiminnassa. Siihen sisältyy ajatus, että totuus on sidoksissa idean toimivuuteen ja hyödyllisyyteen. (Heikkinen ym. 2007, 156-158.) Onnistuessaan toimintatutkimus saa osallistujat uskomaan omiin taitoihinsa ja kykyihinsä, se jopa voimaannuttaa. Konkreettisesti tämä tuli näkyväksi ja todennetuksi keväällä 2011 pidetyssä henkilökunnan strategiailtapäivässä. Yksi ammatillisten aineiden opettajista käytti spontaanisti puheenvuoron tekemällä oppimisen puolesta. Hän mainitsi suunnittelun teettävän enemmän töitä ensimmäisellä kerralla opettajalle, mutta toteutuksen olevan palkitsevaa opiskelijoiden ollessa motivoituneempia, innostuneempia ja sitoutuneempia opiskeluun kuin aikaisemmin, sekä keskeyttämisten vähentyneen.

Havahduttavuus toteutuu, kun kirjoittaja kykenee tekemään tutkimuksen eläväksi ja todentuntuiseksi edellyttäen jopa kaunokirjallisia taitoja. (Heikkinen ym. 2007, 160.) Taivotteenani on ollut kuvata tapahtunut todellisuus juonellisena kertomuksena, tuoden esiin ehkä uusia näkökulmia lukijalle. Havahduttavaa on omalla kohdallani huomata kuinka tekemällä oppiminen on perinteinen ja luonnollinen tapa oppia käytännön taitoja ja kuinka tässä ollaan palaamassa oppimisen juurille.

Reliabiliteetti eli toistettavuus, arvioi tulosten pysyvyyttä. Käsitteet soveltuvat paremmin kvantitatiivisen aineiston analyysiin ja tulkintaan. Laadullinen tutkimus perustuu yleensä konstruktiiviseen tietoteoriaan. (Heikkinen ym. 2007, 148.) Kehittämistehtävän taustana ja lähtökohtana ovat teoreettisen viitekehyksen keskeiset käsitteet, alaan liittyvä filosofia, kirjallisuus ja tutkimukset, sekä Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymän asiakirjat, kyselyjen tuloksena saadut aineistot, liitteenä olevat asiakirjat, sekä tutkijan omat muistiinpanot.

Reliabiliteetti eli aineiston toistettavuus varmistaa että tulokset eivät ole sattumanvaraisia (Hirsijärvi ym. 2004, 213.) Sisäinen reliabiliteetti todetaan mittaamalla sama tilastoyksikkö useampaan kertaan. Jos näin päästään samaan tulokseen, mittaus on reliaabeli. Ulkoinen reliabiliteetti tarkoittaa mittausten toistettavuutta myös muissa tutkimuksissa ja tilanteissa. (Heikkilä 2001, 179.) Reliabiliteettiin liittyy kvalitatiivisessa tutkimuksessa aineiston yhteiskunnallinen merkittävyys, riittävyys, analyysin kattavuus ja tutkimuksen

toistettavuus. (Eskola & Suoranta 1998, 217 – 218.) Tutkimusaineisto on kirjallisessa ja sähköisessä muodossa ja tarkastettavissa. Tutkimusprosessi on avattu lukijalle, niin että hän voi seurata tutkijan päättelyä ja pitää sitä uskottavana. Olen kuvannut kehittämistävän ja sisällyttänyt kertomukseen aineistokatkelmia niin, että lukijalla on mahdollisuus hyväksyä tai olla eri mieltä tulkinnasta. Tutkimuksen toistettavuus tarkoittaa sitä, että toinen tutkija päätyisi aineistosta samoihin johtopäätöksiin.

9 KEHITTÄMISPROSESSIN ARVIOINTI JA POHDINTA

Kehittämishankkeiden arvioinnissa on kyseessä uudistavasta ja itseään säätelevästä toiminnasta. Kehittämisen tulisi lähteä liikkeelle tarpeesta ratkaista jokin ongelma tai toteuttaa jokin uusi idea. Keskeiset arviointikysymykset kohdistuvat kehittämisessä uskottavuuteen, vaikuttavuuteen sekä hyödynnettävyyteen. Arvioitavuus tarkoittaa sitä, että kehittämishankkeen raportti antaa toimeksiantajalle ja muille lukijoille mahdollisuuden seurata tehtyä päättelyä ja kritisoida. (Anttila 2007, 147)

Tämän toimintatutkimuksen tavoitteena oli Ammattiopisto Nurmeksien koulutuksen laadun parantaminen ja oppilaitoksen vetovoimaisuuden lisääminen hakijoiden keskuudessa. Tarkoituksena oli myös lisätä henkilöstön ja opiskelijoiden osallisuutta kehittämistyöhön, sekä saavuttaa parempia oppimistuloksia kehittämällä pedagogiikkaa, didaktisia menetelmiä ja oppimisympäristöjä sekä tukea opiskelijoiden ammatillisen kasvun prosessia ja sitoutumista opiskeluun. Kehittämistyö liittyy oppilaitoksemme ydinprosesseista opetus- ja ohjausprosessiin ja asiakastuloksiin, kehittämällä opetusmenetelmiä siten että oppimistulokset ja läpäisy paranisivat.

Kehittämisprosessin vaikutukset etenevät hitaasti, joten sen kulkua oli haasteellista seurata, analysoida ja tehdä ulkopuolisille näkyväksi. Kehittämiselle tyypillistä on toiminnallisuus, se perustuu usein tulkintaan ja intuitiivisiin ratkaisuihin, joten ulkopuolisen on vaikea saada selville hiljaista tietoa. Formatiivisella kehittämisetiaalla on läheinen suhde sisäiseen arviointiin. Tekijät itse arvioivat työtään reflektoiden ja muokkaavat sitä keskustellen työyhteisössä. Arvioivaan työotteeseen kuuluvat interventiot, jotka edistävät työyhteisön muutosta ja oppimista. (Virtanen 2007, 218, 222)

Toimintatutkimuksena toteutetun kehittämistehtävän liittyminen oppilaitoksen laatutyöhön oli selvää jo opiskelun hakeutumisvaiheesta lähtien. Halu oman osaamisen vahvistamiseen heräsi kun sain kutsun oppilaitoksen laatutyöryhmään laatuvaikuttajaksi, sekä kehittämistehtävien myötä pedagogisissa hankkeissa. Kehittämistehtävän alkutilanteen kartoitus- ja suunnitteluvaiheessa oli mukana koko henkilökunta. Jälkeenpäin olen miettinyt oliko se tarpeellista. Kehittämisen rajauduttua opiskelijoiden ammatillisen kasvun tukemiseen ja pedagogiikkaan, suunnittelua jatkettiin yhdessä opetushenkilöstön kanssa. So-

siaalipedagogi Jaana Venkulan luento käsillä tekemisen merkityksestä oppimisprosessiin antoi asiantuntevaa tutkittua tietoa toiminnallisten opetusmenetelmien myönteisistä tuloksista. Kevään 2010 suunnittelupäivässä pyysin opettajia, jotka olivat jo aiemmin käyttäneet toiminnallisia opetusmenetelmiä kertomaan kokemuksistaan toisille. Aikaa asialle oli vähän ja epäilin että asian käsittely jäi pinnalliseksi. Varsinaista syvällisempää dialogia ei syntynyt. Asia jäi kuitenkin mietintään kesäloman yli, ja kun elokuussa aloitettiin suunnittelupäivällä, aiheeseen palattiin. Nyt pyysin opettajia kirjaaman paperille sen, mitä toiminnallisia menetelmiä he oman ryhmänsä kanssa ovat suunnitelleet käyttävänsä. Se oli mielestäni hyvä idea, koska sain konkreettisia toteutus suunnitelmia, jotka osoittivat sitoutumista toiminnallisiin menetelmiin. Toinen ammatillisen kasvun tukemiseen liittyvä kehittämistyön teema oli: miten sosiaalistaa opiskelijat työelämän käytänteille ja osallistaa heidät oppilaitosyhteisön kehittämiseen.. Ehkä kuitenkin olisi ollut syytä rajata aihetta ja keskittyä vain toiseen teemaan.

Toiminnallinen aloitus tarkoitti konkreettisesti ensimmäistä jaksoa, jonka pituus oli kahdeksan viikkoa. Sen jälkeen kerättiin opiskelijapalaute ja myöhemmin myös opettajapalaute. Samalla kyselylomakkeella kerättiin tietoa liian monista asioista. Aloittaneilta opiskelijoilta kysyttiin opintojen käynnistymiseen vaikuttavista oheispalveluista, kuten asuntolasta ja ruokapalveluista, joten vain osa kyselylomakkeen kysymyksistä liittyi tähän tehtävään. Lomakkeen tekemiselle olisi pitänyt olla enemmän aikaa ja sitä olisi pitänyt testata. Arviointiaineisto oli sekä määrällistä että laadullista, jonka tarkoituksena oli saada arviointitietoa toimintatutkimukseen. Jälkeenpäin arvioin, että toimintatutkimuksena toteutetun kehittämistehtävän arvioinnin olisi voinut toteuttaa toisin, niin että olisi pitäytynyt toimintatutkimuksellisiin metodeihin. Kunnianhimoisena tavoitteenani oli triangulaatiota käyttämällä vahvistaa tutkimuksen luotettavuutta. Se kuitenkin johti kehittämistehtävän raportoinnissa solmukohtiin sekä käsitteiden että prosessin kuvaamisen osalta.

”Learning by doing –tekemällä ammatillisten opintojen alkuun”, voitti Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymän järjestämän innovaatiokilpailun, jolla haettiin innovatiivisia hyviä arjen käytänteitä. Näen kehittämistehtävän olevan linjassa myös kuntayhtymän päivitetyn kehittämisasiakirjan vision kanssa tuottaa erinomaisista oppimistuloksista, sekä mission valmentaa opiskelijoista vastuullisia osajia ja kehittää työelämää, joka merkitsee opettajan roolia valmentajana. Toimeksiantajana työlle oli Ammattiopisto Nurmes. Rehtorin

palautteen mukaan kehittämistehtävän myötä tekemällä oppiminen on otettu oppilaitoksessa pysyväksi käytännöksi. Lisäksi hän arvioi, että tutkimuksessa saatiin myös merkittävää tietoa, jota voidaan hyödyntää muun muassa oppilaitoksen markkinoinnissa.

Peruskoulunsa päättävien ikäluokkien pienetessä oppilaitokset joutuvat aiempaa enemmän kilpailemaan opiskelijoista. Opiskelijahankinnassa markkinoinnin merkitys tulee korostumaan. (Honka ym. 2000, 135-136) Modernit opetusmenetelmät ja työvaltaiset oppimisympäristöt ja hyvät oppimistulokset voivat lisätä oppilaitoksen vetovoimaisuutta hakijoiden keskuudessa. Parhaimmillaan näin pystytään myös entistä paremmin vastaamaan työelämän tarpeisiin osaavasta työvoimasta. Työelämä kaipaa tekijöitä, joilla on oikea asenne, sekä halu oppia ja kehittyä. Aloilla joilla tarvitaan kädentaitoja ja tekijöitä on jo nyt pulaa osaavasta työvoimasta. Työvoimapula on jo todellisuutta syrjäseutujen ikärakenteeltaan vanhenevissa kunnissa. Koulutusorganisaatioiden ja työelämän yhteinen intressi on osaavien ammattilaisten kouluttaminen. Tekemällä oppimista voitaisiin toteuttaa aiempaa enemmän työpaikoilla aidoissa työtehtävissä.

Pedagogista kehittämistä tukee lausuntokierroksella oleva Koulutus ja tutkimus vuosina 2011 - 2016, Koulutuksen ja tutkimuksen kehittämissuunnitelma, luonnos (13.9.2011). Siinä edellytetään ammatillisten tutkintojen perustumista työelämän osaamistarpeisiin ja tutkintojärjestelmää, joka tukee opintojen joustavaa suorittamista ja elinikäistä oppimista. Lähtökohtana on, että ammatillinen peruskoulutus antaa opiskelijalle vahvan ammattitaidon, joka mahdollistaa nopean työelämään siirtymisen sekä laaja-alaisia ammatillisia ja elinikäisen oppimisen valmiuksia. Tulossa on myös ammatillisen koulutuksen läpäisyn tehostamisohjelma, jolla vähennetään koulutuksen keskeyttämistä ja tuetaan opintojen etenemistä sekä tutkintojen suorittamista tavoiteajassa.

Opettajan rooli on merkittävä, hänen on hallittava oman substanssialansa opettamisen ja ohjaamisen teoriaa ja lisäksi kasvatuksessa tarvittavat tiedot ja taidot. Opettaja on entistä enemmän oppijan yksilöllisen kasvun tukija ja motivoija, mikä edellyttää ihmissuhdetaitoja ja empatiaa sekä kykyä olla aidosti kiinnostunut opiskelijoista ja heidän kehitymisestään. Opettajan tulee osata ohjata oppija itseohjautuvaksi toimijaksi. Ohjauksen tavoitteena on opiskelijan sisäisen motivaation kehittäminen, se on valmiutta suorittaa erilaisia tehtäviä päämäärään pääsemiseksi. Heikon opiskelumotivaation takana voi olla monia

syitä, muun muassa aikaisemmat negatiiviset oppimiskokemukset. Ohjaajan rooli on auttaa motivaation kehittämisessä. (Kauppila 2003, 43, 50, 52.)

Nuorten ja heidän perheidensä sosiaaliset ongelmat heijastelevat koulutyöhön. Pääteistä johtuvat ongelmat, käytöshäiriöt ja mielenterveysongelmat näkyvät jokapäiväisessä arjen työssä. Opettajan suusta kuulee silloin tällöin seuraavat sanat: ”Olen opettaja, en psykologi, kuraattori tai sosiaalityöntekijä”. Opettajien kasvatuksellinen osaaminen kaipaa vahvistusta. Tärkeää on yhteistyö kodin kanssa. Kasvatustieteellä on huomattava merkitys opettajan työssä. Se on tärkeä perusta, sillä ammatillisen koulutuksen painopiste siirtyy jatkuvasti enemmän kasvatuksen puolelle, koska koulutuspolitiikassa halutaan antaa yksilölliset opiskelumahdollisuudet kaikille. Ammatillinen opettaja tarvitsee osaamista kasvatukseen ja opiskelijoiden ammatillisen kasvun ja persoonallisuuden kehittymisen tukemiseen. (Paaso & Korento 2010, 47-49)

Olen tutkimuksessani edennyt niin, että tutkimuskysymykset, -menetelmät ja tulokset ovat muotoutuneet tutkimusmatkan aikana. Tutkimus on edennyt syvempään ymmärrykseen pyrkivänä kasvukertomuksena. Se on edellyttänyt alan kirjallisuutta ja tehtyjä tutkimuksia matkaoppaaksi ja perehtymistä pedagogisiin interventioihin. Tämän tutkimuksen merkittävin löytö oppaaksi oli kasvatustieteen John Deweyn näkemyksiin tutustuminen. Itselleni oli havahduttavaa panna merkille kuinka paljon samaa tekemällä oppimisen prosessissa on toimintatutkimuksen spiraalin ja reflektiivisen prosessin kanssa. Oppilaitoksen pedagoginen kehittäminen toimintatutkimuksena oli toiminnallista oppimista koko työyhteisölle ja erityisesti itselleni. Mielenkiintoinen oivallus oli huomata Learning by doing - tekemällä oppimisen olevan taitoaineiden oppimisen lisäksi myös toimintatutkimuksen ydin. Kehittämistyö alkoi suunnitteluvaiheella. Toteutusvaiheessa toiminnallisia opetusmenetelmiä kokeiltiin käytännössä havainnoiden. Kokemusta reflektointiin ja toimintaa rekonstruointiin, näin saatiin tietoa opetusmenetelmän toimivuudesta. Saatujen tulosten perusteella suunniteltiin jatkoa uutta kehittämistä. Toiminnallinen aloitus toteutui myös syksyllä 2011 jalostuneempana ja nyt on suunnitelmia jatkokehittämiseksi.

Tunnen olevani tutkija (Brown 1992, 141-143.) suunnittelemassa ja kehittämässä oppimisympäristöä, havainnoimassa ja arvioimassa prosesseja, joita uusi oppimisympäristö edistää opettajien ja opiskelijoiden keskuudessa. Toivon tämän kehitystehtävän, jossa saavutettiin rohkaisevia tuloksia tekemiseen painottuvalla opintojen toteutuksella, olevan

hyödyksi muillekin, jotka pohtivat erilaisia pedagogisia menetelmiä. Oma näkemykseni opettajan ja oppilaan rooleista oppimisprosessissa on matkan varrella laajentunut. Kehittämistehtävänä olen voinut yhdistää omaan työhöni Ammattiopisto Nurmeksen opettajana ja laatuvaavaana, se on merkinnyt perehtymistä kehittämisen ja johtamisen kirjallisuuteen ja alan tuoreisiin tutkimuksiin. Samalla olen saanut matkaeväitä, kohti uusia haasteita ja mahdollisuuksia.

LÄHTEET

Aaltola, J. 1998. Julkaisussa: Tulevaisuuden tekijät. Uuden opettajuuden mahdollisuudet. Luukkainen O. (toim.) Atena

Alasuutari, P. 1999. Laadullinen tutkimus. Vastapaino.

Anttila P. 2007. Realistinen evaluaatio ja tuloksellinen kehittämistyö. Akatiimi Oy.

Aunola, K. 2002. Motivaation kehitys ja merkitys kouluiässä. Julkaisussa: Salmela-Aro, K. & Nurmi J.-E. (toim.) Mikä meitä liikuttaa. Modernin motivaatiopsykologian perusteet. PS-kustannus, 105-126.

Auvinen, P. Dal Maso, R, Kallberg, K, Putkuri, Päivi, Suomalainen, K. 2005. Opetussuunnitelma ammattikorkeakoulussa, PKKAMK

Dewey, J. Koulu ja yhteiskunta. 1957 (Suom. K. Kajava). Otava

Developing a European quality assessment tool for schools (2008) julkaisussa: The TQM Journal. Hakupäivä 10.1.2010

<http://www.emeraldinsight.com/journals.htm?articleid=1789321>

Dryden G & J Vos. Accelerated Learning Techniques. Hakupäivä 20.4.2011

<http://www.school-teacher-student-motivation-resources-courses.com/acceleratedlearning.html>.

Brown, A. L. 1992. Design experiments: Theoretical and methodological challenges in creating complex interventions in classroom settings. Journal of the Learning Sciences, 2, 141-178.

Byman, R. 2002. Voiko motivaatiota opettaa? Julkaisussa: Kansanen, P. & Uusikylä, K. (toim.) Luovuutta, motivaatiota, tunteita. Opetuksen tutkimuksen uusi suunta. PS-kustannus, 25-41.

EFQM Shares what works. Hakupäivä 1.9.2011 <http://www.efqm.org/en>.

Eskola J. & Suoranta J. 1998. Johdatus laadulliseen tutkimukseen.

Hassinen J. 2008. Ideatyökalupakki, ideointimenetelmiä ja -työkaluja ja ideanikkareille, Partus Oy. Hakupäivä 17.9.2011
http://intie.files.wordpress.com/2010/01/ideointimenetelmat_partus_v5.pdf.

Heikkinen L. T. & Rovio E. & Syrjälä L. 2007. Toiminnasta tietoon. Toimintatutkimuksen menetelmät ja lähestymistavat. Dark Oy.

Heikkinen, H.L.T. & Jyrkämä 1999. Mitä toimintatutkimus on? Teoksessa H. Heikkinen, R. Huttunen & P. Moilanen (toim.). Siinä tutkija missä tekijä. Toimintatutkimuksen perusteita ja näköaloja. Jyväskylä: Atena.

Helakorpi, S. & Helander J. 2004. Ammatillisen opinto-ohjaajan asiantuntijuus.

Helakorpi S. Ammattitaitokilpailujen ”filosofiasta” Hakupäivä 2.4.2011
<http://www.elisanet.fi/seppo.helakorpi/tiedostot/kilpailufilosofiaa.pdf>

Helakorpi, S. 2001 Julkaisussa: Työssäoppiminen ja ohjaus ammatillisissa oppilaitoksissa. Räikköläinen M & Uusitalo I. (toim.) Tammi.

Helakorpi S. Arvot ja ammattikasvatus. Hakupäivä 2.4.2011
<http://openetti.aokk.fi/seppoh/TIETOISKUT/arvot/index.htm>

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2004. Tutki ja kirjoita. 10. painos. Helsinki: Tammi.

Honka J. Lampinen L. Vertanen I. 2000. (toim.) Kohti uutta opettajuutta toisen asteen ammatillisessa koulutuksessa. Hakupäivä 17.9.2011
http://www.oph.fi/download/49159_kohti_uutta_opettajuutta_toisen_asteen_ammattillissssa_koulutuksessa.pdf

Horttanainen H. & Helminen S., Seurantatutkimus ammatillisen koulutuksen mielikuvista 2010. Opetus- ja kulttuuriministeriö. Hakupäivä 2.4.2011,
http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Koulutus/artikkelit/ammattillisen_koulutuksen_vetovoima/liitteet/Ammattillisen_koulutuksen_mielikuvatutkimus_2010.pdf.

Hulkari K. 2006. Työssäoppimisen laadun käsite, itsearviointi ja kehittäminen sosiaali- ja terveysalan ammatillisessa peruskoulutuksessa. Tampereen yliopisto.

Hämäläinen J. & Kurki L. 1997. Sosiaalipedagogiikka. WSOY.

Hämäläinen J. & Nivala E. 2008. Kasvatustiede pedagogisen ihmistyön tiede. Taskutieto.

Jarvis, P. 1994. Elinikäinen oppiminen ja kokemus. Julkaisussa: Elinikäinen oppiminen. Vapaan sivistystyön 35. vuosikirja. Kansanvalistusseura ja Aikuiskasvatuksen Tutkimusseura, 143 – 158.

Kansanen, P. 2000 Opetuksen käsitemaailma. WS Bookwell Juva.

Kauppila, R A. 2003. Opi ja opeta tehokkaasti. Psyykkinen valmennus oppimisen tukena. PS-kustannus.

Kauppila, R A. 2005. Vuorovaikutus ja sosiaaliset taidot, Vuorovaikutusopas opettajille ja opiskelijoille, PS-kustannus.

Korppoo M. 2010. Laatutyöhön sitoutumien edellytykset ammattikorkeakoulussa. Helsingin yliopisto.

Kuusela P. 2005. Realistinen toimintatutkimus? Toimintatutkimus, työorganisaatiot ja realismi. Työturvallisuuskeskus Helsinki.

Laki ammatillisesta koulutuksesta 21.8.1998/630.

Lankinen T. 2007. Opetushallituksen asema, rooli ja tehtävät sekä koulutustoimialan ohjaus muuttuvassa toimintaympäristössä. OPM.

Luukkainen O. 1998. Uuteen huomiseen. Julkaisussa: Tulevaisuuden tekijät. Uuden opettajuuden mahdollisuudet. Luukkainen O. (toim.) Atena.

Malmberg, L.-E. & Todd, D. Little 2002. Nuorten koulumotivaatio. Julkaisussa: Salmela-Aro, K. & Nurmi, J.-E. (toim.) Mikä meitä liikuttaa. Modernin motivaatiopsykologian perusteet. Ps-kustannus, 127 - 144.

Makkonen, S. & Pääkkö, E. 2003. Arviointi ja itsearviointi projektin työvälineenä, Itä-Suomen lääninhallitus, Joensuun yliopisto.

Mattila, K. 2009. Varhaisen puuttumisen malli – Toisen asteen opintojen seuranta ja tutkiminen. Julkaisussa: Osaamisen markkinoilla avauksia ammatillisen opettajan työhön. Laitinen-Väänänen S, Nurminen R, Pylkkä O, Turpeinen V. (toim.) Jyväskylän ammatti- korkeakoulun julkaisuja –sarja.

Manninen, J. Aikuisdidaktiikka 2010. Hakupäivä 1.9.2011
<http://opetuki2.tkk.fi/p/yoop/yoop99-03/kurssi2001/manninen021001.pdf>

Metsämuuronen, J. Metodologian perusteet ihmistieteissä, Viro 2000

Mitä on ilmiöpohjaisuus. Hakupäivä 20.11.2011
<http://ilmiopohjaisuus.wikispaces.com/Ilmi%C3%B6pohjaisuus>

Mönkkönen, I. 2008. Tavoite, tarkoitus ja toiminta John Deweyn kasvatustieteissä Jyväskylän yliopisto

Nousiainen L. Piekkari U. Opetusministeriön julkaisuja 2005:19 Osallistuva oppilas – yhteisöllinen koulu. Hakupäivä 28.4.2011
<http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2005/liitteet/opm19.pdf?lang=fi>

Opetus- ja kulttuuriministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2011:9 Ammatillisen koulutuksen laatustrategia 2011-2020. Hakupäivä 10.9.2011
<http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2011/liitteet/tr09.pdf?lang=fi>

Opetusministeriö perustelumuistio Vuosien 2008 - 2013 ammatillisen koulutuksen laatu-palkintokilpailun erityisteemat 1KTPO/AM dnro 1/270/2008. Hakupäivä 20.2.2011
http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Koulutus/ammattillinen_koulutus/hallinto_ohjaus_ja_rahointus/liitteet/Perustelumuistio_erityisteemat.pdf

Opetusministeriö, Ammatillisen koulutuksen mielikuvatutkimus. Hakupäivä 30.1.2011
http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Koulutus/ammattillinen_koulutus/Ammattillisen_koulutuksen_mielikuvatutkimus_2010.pdf

Opetusministeriö, Koulutus ja tutkimus vuosina 2007-2012, Kehittämissuunnitelma 2007. Hakupäivä 17.9.2010
http://www.minedu.fi/OPM/Koulutus/koulutuspolitiikka/asiakirjat/kesu_2012_fi.pdf

Opetushallitus Ammatillisen peruskoulutuksen tulorahoitus 2011. Oppaat ja käsikirjat 2011:7. Hakupäivä 1.5.2011
http://www.oph.fi/download/131664_Ammattillisen_peruskoulutuksen_tulorahoitus.pdf

Opetus- ja kulttuuriministeriö, Koulutus ja tutkimus vuosina 2011-2016, koulutuksen ja tutkimuksen kehittämissuunnitelma, luonnos. Hakupäivä 13.9.2011
http://www.minedu.fi/OPM/Koulutus/koulutuspolitiikka/asiakirjat/KESULuonnos_13092011.pdf

Paaso A. 2011. Ammatillisen opettajan osaamisen tulevaisuuden haasteita. Opetustoimen henkilöstökoulutus osaamisen voimavarana, Muistio opetustoimen henkilöstökoulutuksen hyviin käytänteisiin ja kehittämistoimiin. Hämäläinen Kauko, Hämäläinen Kimmo (toim.) Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2011:9

Paaso A. & Korento K. Osaava opettaja 2010-2020 Toisen asteen ammatillisen koulutuksen opetushenkilöstön osaaminen, loppuraportti. Hakupäivä 20.3.2011
<http://www.edelfoi.fi/fi/kirjasto/osaavaopettaja/osaavaopettaja.pdf>

Pitkäniemi, H. 2002. Julkaisussa: Voisiko opettaja hyödyntää Graham Nuthallin opetuksen ja oppimisen teoriaa? Kansanen, P. & Uusikylä, K. (toim.) Luovuutta, motivaatiota, tunteita. Opetuksen tutkimuksen uusi suunta. PS-kustannus, 191-201.

Pohjonen P. 2005. Työssäoppiminen. Ammatillisen osaamisen perusta, Opetus 2000. Otavan kirjapaino Oy.

Valli R. 2001. Julkaisussa Ikkunoita tutkimusmetodeihin. Rantala I. Aaltola J,(toim.) Gummerus, Jyväskylä.

Repo S. 2010. Yhteisöllisyys voimavarana yliopisto-opetuksen ja –opiskelun kehittämisessä. Helsingin yliopisto.

Ruohotie, P. 1985. Kehittyvä ja kannustava kouluyhteisö. Tutkimustulosten avaama näkökulma koulun sisäiseen kehittämiseen. Tampereen yliopiston Hämeenlinnan opettajakoulutuslaitos. Selosteita ja tiedotteita n:o 2.

Ruohotie, P. 2000. Oppiminen ja ammatillinen kasvu. Wsoy Juva.

Ruohotie, P. 2003. Mitä on ammatillinen huippuosaaminen? Ammattikasvatuksen aikakauskirja 5 .

Räihä. K. 2004. Learning cafe®uuden tiedon synnyttämisen työkaluna. Julkaisussa Tasa-arvosta lisäarvoa hyvinvointiin. Hakupäivä 9.10.2011
[http://www.intermin.fi/intermin/images.nsf/files/77F199303CC7DAC3C2256EB3004639A3/\\$file/tasa_arvo_tyokirja_2painos.pdf](http://www.intermin.fi/intermin/images.nsf/files/77F199303CC7DAC3C2256EB3004639A3/$file/tasa_arvo_tyokirja_2painos.pdf)

Taanila, A. 2011 Määrällisen aineiston kerääminen. Hakupäivä 14.1.2012
<http://myy.helia.fi/~taaak/t/suunnittelu.pdf>

Uusitalo I. 2001. Julkaisussa: Työssäoppiminen ja ohjaus ammatillississa oppilaitoksissa. Räikköläinen M & Uusitalo I. (toim.) Tammi.

Sahlberg, P. & Leppilampi, A. 1984. Yksinään vai yhteisvoimin? – yhdessä oppimisen mahdollisuuksia etsimässä. Yliopistopaino Helsinki.

Salmela-Aro, K. & Nurmi, J.-E. 2002. Modernin motivaatiopsykologian perusta ja käsitteet. Julkaisussa: Salmela-Aro, K. & Nurmi, J.-E. (toim.) Mikä meitä liikuttaa. Modernin motivaatiopsykologian perusteet. Ps-kustannus, 10-27.

Salakari, H. 2009. Toiminta ja oppiminen – koulutuksen kehittämisen tulevaisuuden suuntaviivoja ja menetelmiä. Hakapaino, Helsinki.

Schank, R. 2004. Engines for Educators. Hakupäivä 1.5.2011
<http://www.engines4ed.org/hyperbook/nodes/NODE-25-pg.html>

Sahlberg, P. & Leppilampi, A. 1994. Yksinään vai yhteisvoimin? – yhdessäoppimisen mahdollisuuksia etsimässä. Yliopistopaino, Helsinki.

Seppänen-Järvelä, R. 2004. Prosessiarviointi kehittämisprojekteissa, opas käytäntöihin, Stakes.

Seppänen-Järvelä, 2006. R. & Karjalainen, V. (toim.) Kehittämistyön risteyskiä, opas käytäntöihin, Stakes.

Siitonen, J. 1999, Voimaantumisteorian perusteiden hahmottelua. Hakupäivä 15.2.2010
<http://herkules.oulu.fi/isbn951425340X/isbn951425340X.pdf>

Soininen, M. 1995, Tieteellisen tutkimuksen perusteet. Turku. Painosalama

Suojanen, U. 1992, Toimintatutkimus koulutuksen ja ammatillisen kehittymisen välineenä. Loimaan Kirjapaino Oy.

Suomen lasten ja nuorten säätiö, Vastuullinen kesäduuni 2011 –kysely 13.5.2011. Hakupäivä 11.8.2011 http://www.nuori.fi/filebank/76-Kesaduuni_tutkimus_toukokuu.pdf

Syrjälä, L. 1994. Tapaustutkimus opettajan ja tutkijan työvälineenä. Julkaisussa: Syrjälä, L., Ahonen, S., Syrjäläinen E & Saari S (toim) Laadullisen tutkimuksen työtapoja. Kirjayhtymä, Helsinki.

Syrjäläinen, E. & Saari, S. 1996. Laadullisen tutkimuksen työtapoja. Helsinki: Kirjayhtymä Oy.

Turunen, K. E. 1999. Opetustyön perusteet. Atenna kustannus Oy, Jyväskylä.

Toimintatutkimus historiallista taustaa. Hakupäivä 6.12.2011

<http://www.xip.fi/tutkija/0404.htm>

Tutkimus ammatillisen koulutuksen mielikuvista 2007. OPH, 2007

Tynjälä, P. 1999. Oppiminen tiedon rakentamisena, konstruktivistisen oppimiskäsityksen perusteita, Tammer-Paino Oy, Tampere

Valli, R. Kyselylomaketutkimus. 2001, Julkaisussa: Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. (toim. Aaltola J & Valli R) Gummerus, Jyväskylä

Vattaja, K & Seppänen-Järvelä R. 2006. Prosessiarviointi – mahdollisuus lujittuu kehittämisprojektia. Julkaisussa: Kehittämistyön ristelyksiä (toim. Seppänen R.& Karjalainen V. Stakes.

Vilppola T. 2007. Reaalipedagoginen toimintaprosessi – sosiaalipedagogisen työn sovellus koulutuksesta syrjäytymässä olevien nuorten kokonaisvaltaisessa tukemisessa. Oulun yliopisto E 88 Oulu.

Virtanen H. 2006. Tulorahoitusmittariston arviointi, palkkiomuotoinen tulorahoitus ammatillisessa peruskoulutuksessa. Elinkeinoelämän Tutkimuslaitos ETLA (Sarja B 222).

Virtanen, P. 2007. Arviointi, Arviointitiedon luonne, toteaminen ja hyödyntäminen, Editat

Venkula, J. 2008. Tekemisen taito. Minerva kustannus Oy, Jyväskylä.

Venkula, J. 1994. Tieteellisen toiminnan ulottuvuuksia osa I, Tiedon suhde toimintaan. Yliopistopaino Helsinki.

Vuorinen, I. 1997. Tuhat tapaa opettaa. Resurssi.

Yrjönsuuri, R ja Y. 1994. Opiskelun merkitys. Yliopistopaino Helsinki.

The TQM Journal. 2008. Hakupäivä 29.8.2010

<http://www.emeraldinsight.com/journals.htm?articleid=1789321&show=pdf>

Expero2EU, Hakupäivä 29.8.2010

http://www.expero2.eu/site_files/aims.htm

Toimintatutkimuksen toteuttamisprosessi Ammattiopisto Nurmeksen kehittämistyössä

	Tutkimustehtävä	Tutkimuskysymys	Aineisto	Analysointi	Tulokset
Marraskuu 2009	Orientaatio – henkilöstön osallisuus laatutyöhön.	Miten henkilökunnan yhteinen suunnittelutyö toteutetaan?	Learnig cafe – henkilöstön laatutyön (2008) itsearviointissa valittujen kehittämis-kohteiden priorisointi ja käytännön kehittämistoimenpiteet. Laatutyön Itsearviointi aineisto (2009). Kehittämiskohteiden valinta.	Henkilöstö	Opiskelijoiden ammatillisen kasvun tukeminen yhteiset käytänteet uudet koulutusalat markkinointi Osallisuuden vahvistuminen, koettiin hyväksi että jokainen pääsi ideoimaan kaikkia kehittämis-teemoja

	Tutkimustehtävä	Tutkimuskysymys	Aineisto	Analysointi	Tulokset
Lokakuu 2010	Tarkoituksena oli selvittää koulutukseen hakeutumismotivaatiotekijät.	Mitkä ovat Ammattiopisto Nurmekseen hakeutuvien opiskelijoiden motivaatiotekijät?	Kyselyaineisto	Kvantitatiivinen SPSS –ohjelma, avoimet kysymykset laadullinen analyysi	Oppilaitoksen läheinen sijainti merkittävien hakeutumistekijä.

	Tutkimustehtävä	Tutkimuskysymys	Aineisto	Analysointi	Tulokset
Syksy- kevät 2010-2011	Sopia yhteiset pelisäännöt – sitouttaminen (opiskelijat & henkilökunta) ammatillisen kasvun prosessin tukeminen.	Miten voidaan tukea työelämän käytänteiden oppimista opiskeluaikana?	<p>Työryhmässä</p> <p>Käytöskysely opiskelijoille keväällä 2010.</p> <p>Uusille opiskelijoille: Valinta-kirje, opiskelijakalenteri, orientoivilla viikoilla ”Näin meillä toimitaan” – teemapäivä.</p> <p>Työelämän edustajien ja valmistuneiden ammattilaisten vierailut.</p> <p>Luokkaedustajien valinta</p> <p>Käytöskysely opiskelijoille syksyllä 2010.</p> <p>Terveysten teemapäivä</p> <p>Käytöskyselyn tulokset ja avoimien kysymysten teemat.</p> <p>Jatkotyöstäminen yhteisiksi pelisäännöiksi luokkien edustajat ja oppilaskunnan edustajat, henkilöstöstä opo, rehtori ja minä.</p>	<p>Laaturyhmä</p> <p>Henkilöstö</p> <p>Opiskelijat</p>	<p>Pelisäännöt joihin sitoudutaan opiskelussa ja työelämässä.</p> <p>Opiskelijoiden osallistaminen yhteisten pelisääntöjen suunnitteluun, toteutukseen ja levitykseen vertaisina toisille opiskelijoille.</p>

	Tutkimustehtävä	Tutkimuskysymys	Aineisto	Analysointi	Tulokset
Kevät – syksy 2010	Toiminnallisuus, tekemällä oppiminen. Tavoitteena että mahdollisimman nopeasti käytännön tekemisellä aloitettu ammatin opiskelu johtaisi vahvempaan sitoutumiseen opiskeluun ja tuottaisi parempia tuloksia – ammattilaisia työelämään. Taroituksena se että koko opiskeluaika sujuu paremmin, kun opiskelu alusta asti on käytännön läheistä ja vastaa ennakkoodotuksia ammatillisesta koulutuksesta.	Miten tekemällä oppiminen – toiminnallisuus tukee opiskelijoiden sitoutumista ja ammatillisen kasvun prosessia ammatillisten opintojen alussa?	Teoreettinen viitekehys. Sisäinen benchmark. Opettajien haastattelut. Koulutus sosiaalipsykologi Jaana Venkulan luento tekemisen merkityksestä oppimisprosessissa. Toiminnallisuus ensimmäisessä jaksossa (8 vk). Kysely ensimmäisen jakson loputtua aloittaneille opiskelijoille. Opettajien sähköpostikysely.	Henkilöstö Opiskelijat Koulutusalojen suunnittelupäivä keväällä 2010. Toteutus Arviointi opiskelijapalaute ja opettajille tehty kysely.	Sitoutuminen ja motivaatio paranevat. Oppimistulokset paranevat.

LIITE 2

LAATUTYÖN ITSEARVIONNISSA KEVÄÄLLÄ 2008 VALITUT KEHITTÄMISKOHTEET	
Kehittämiskohde	Toimenpiteet
- Kaksoistutkintojen järjestäminen toimivaksi	
Toimiva sijaisjärjestely	
Modernia viestintää nettiin	
Työntekijöiden yhdenvertainen kohtelu	
Organisaation kehittäminen	
Kyselytulosten hyödyntäminen	
Opiskelijan ammatillisen kasvun tukeminen	
Miten palkitaan itseämme Otsakorpi – säätiön laatupalkinnosta – mitä tehtäisiin yhdessä?	

Rautavaaran Metsäkartanolla ma 14.12.2009 pidetyn laatupäivän Learning cafe –työskentelyn yhteenveto.

Aiheena oli toimenpiteiden suunnittelu keväällä 2009 itsearvioinnissa valittujen kehittämiskohteiden parantamiseksi.

- **Kaksoistutkintojen järjestäminen toimivaksi**
- Enemmän yhteistyötä koulujen välillä Valtimo, Lieksa
- Opiskelijoiden mielipide huomioon
- Työjärjestyksen laatimiseen yhteistyötä
- Ennakkosuunnittelu tarkemmaksi ja jämäkämmäksi
- Lukion ja AmoN tiiviimpi yhteistyö suunnittelussa
- Pysyvämpi lukkari, ei joka jaksossa eri päivät
- Verkko-opinnot
- Järjestävän organisaation kevennys (lukio sanelee)
- Tukiopetus (matikka, kielet)
- Asennemuutos – kannustus!
- ”Porkkana”
- Positiivista viestintää ja markkinointia
- Realistinen kannustus jo peruskoulussa
- Kurssien sisällät auki myös ammattipuolen opettajille ja lukion opettajille
- Tavoite valmistumisaika 3,5-4 vuotta
- Opettajien asenteet kohdalleen kaksoistutkintoihin
- Yhteiset aineet yhteen jaksoon
- Ottaa huomioon oppimismenetelmät ja oppimisympäristö
- Kaksoistutkinto on tarkoitettu opiskelijoille
- Aikuislukio iltaopetuksena/-opiskeluna
- Isoverkoston hyödyntäminen
- Lukio kuntayhtymään

Toimiva sijaisjärjestely

- Tekniikan osaaja pysyväksi sijaiseksi
- Yhteiset sijaiset muiden kanssa (sijaispankki) Valtimo, Lieksa, Nurmes
- Lisää koulunkäyntiavustajia
- Vastavalmistuneiden käyttö, palkkauspankki
- Kolmannen vuoden opiskelijat
- 3-5 päivän koulutus kouluajan ulkopuolella?
- kummiyritysten hyödyntäminen
- työssäoppimisen sopimusbyrokratia
- verkkokurssit
- työpalvelu (osastojen siivous)
- epätasainen kouluttaminen (osa käy paljon, osa ei lainkaan)
- Hyvä Anne ja Leo ja muut!
- Järjestelyjen koordinointi käytännön tasolla loppuun asti
 - o vastuuhenkilö, kuka hoitaa informoinnin, kuka vastaa sisällöstä jne. – opiskelijoille se tunne että hoidetaan tunnit vastuullisuus

- sijaispankki koko henkilökunnalle
 - o kuka on pankinhoitaja?
- koulunkäyntiavustaja ei voi toimia sijaisautomaattina jatkuvasti, valvojina muutaman tunnin ok!
- Ei saa kaatua pätevien sijaisten puutteeseen

Modernia viestintää nettiin

- markkinointi ja viestintä suunniteltuna oppilaitoskohtaisestikin
- intran käyttö sekavaa, tieto hajallaan
- www-sivut, intarat yms. pirstaleina eri välineissä
- mitä meidän asiakas tarvitsee, haluaa käyttää?
- eri koulutusaloista video, flash
 - o mitä on opiskeltu (kulkemaan videon rinnalla) – vaihtuu kuukausittain tai blogit
- Miniläppäri opiskelijalle, materiaali jonkun kanavan kautta suoraan opiskelijan läppäriin
- Oma saari secondlife
- www-sivujen ulkoasun uudistaminen
 - o tärkeä tieto kuten lukujärjestys yms.
- Kampuksen asiat / tiedottaminen liian yhteistä (esim. top-kysely)
- Nettisivuille FLAS koulutusaloista
 - o datanomiopiskelijoiden hyödyntäminen
- www-sivuille opsit, jaksotus, lukujärjestykset, ruokalista
- Markkinointiin suunnitelmallisuutta
- AMON suoraan eli tarpeeksi etusivun linkkejä
- Opiskelua tukevat palvelut – yritykset, kunta, harrastukset, ajankohtaista
- Reaaliaikaiset sivut
- Blogit, Facebook, mitä uutta tulossa
 - o kuka tekee?
- Yhteystiedot – kysy heti, saat vastauksen ASAP
- Kysely asiakkaalle eli potentiaalisille opiskelijoille, nuoret – aikuiset
 - o mikä kiinnostaa (osallisiksi suunnitteluun mutta ei vastuullisiksi)

Työntekijöiden yhdenvertainen kohtelu

- Kaikki mukaan tapahtumiin
 - o osallistuminen
- Selkeät toimintamallit, seuraus
 - o esim: poissaolot, sijaiset henkilökunta
- Työhön perehdyttäminen
 - o vastuut ja velvollisuudet
- Informointi työkavereille
 - o menokalenteri, ei henkilökoht. kalenteria
- Ylimääräisten töiden jakaminen
 - o juhlat yms.
- Palkitseminen tasapuolisesti
- Laitteistokorvaus selvempi
- Negatiivinen ja positiivinen palaute kaikille tasapuolisesti
- Yhteiset pelisäännöt kaikkien noudatettaviksi
- jokainen miettii omalta kohdaltaan asian

- Toiminta avoimempaa, selkeyttä
 - o autot, päiväraha, koulutukset
 - o miten palkitaan, ei tiedetä
 - o sitoutuminen työtehtäviinsä on hyvin vaihtelevaa, pitää puuttua
- Kaikki ovat yhtä arvokkaita työtehtävistä riippumatta!
- Työnkierto saattaisi lisätä toisen työn arvostusta

Organisaation kehittäminen

- osastokohtainen kehittämisraha
- tiimityöhön tasa-arvoisuutta
 - o vai tarvitaanko tiimiä?
- tehtäväkuvioiden tarkistaminen
- osastokohtaiset päälliköt (asiantuntemus)
- koko kampukselle yksi yhteinen organisaatio
- mitä tutkintovastaavat tekevät?
 - o vetävätkö tiimejä? tiimitiedottaminen, terveiset tiimeiltä esim. henkilöstöpalaverissa
- Toimivan työyhteisön tunnusmerkki on toimiva työnohjaus (ennaltaehkäisevä näkökulma)
- Henkilöstöpalaverien sisältöjen kehittäminen
- monen toimijan (Amon, PKKY, Kampus, kaupunki... projektit) yhteistyön kehittäminen ja toimivuus
- henkilöstön tehtäväkuvat selville
- jaksonvaihtopalaveri koko taloon, mitä seuraavassa tapahtuu? Opiskelija-asiat /HOJKS –asiat
- Tulevaisuuskuvan selkeyttäminen henkilöstölle
 - o keskustelun aloittaminen henkilöstöön liittyvistä asioista
- Vastuuta nuoremmille opettajille
- Lukukausipalautekeskustelu osastoittain rehtorin / koulutusjohtajan kanssa
- Miten Aikon kanssa organisoidutaan?
- Talkoilun opettaminen nuoremmille opettajille
- Henkilöstön perehdyttäminen tehtävätasolla

Kyselytulosten hyödyntäminen

- Tulosten läpikäyminen ja selvien asioiden kirjaaminen, heti toimintasuunnitelma enemmistöpäätöksellä täytäntöön
- Hyvien vahvistaminen
- Resurssien kohdentaminen
- Määrällinen priorisointi, aikataulu
- Kysymysten selventäminen
- Tällä hetkellä kyselyitä liikaa
- Hyviä kehittämistuloksia saaneiden hyödyntäminen
- Lyhyet kysymyssarjat – tulos – tulos käytännön ratkaisut henkilöstökokouksessa käyttäminen
- Kysytään hyvin pärjänneiltä mitkä asiat ovat hyvien tulosten takana
- Opiskelijoiden mielipiteitä liitettynä kyselyyn – kyselyjen läpikäyminen opiskelijoiden kanssa – kuka? ulkopuolinen palautteen käsittelijä
- Tulosten nopeampi hyödyntäminen (toukokuussa tulos – joulukuussa käsittely, totetutus)
- Pidemmän aikavälin seuranta kehitykselle
- Huonojen tulosten avaus tärkeää

- Lyhyet selkeät kysymykset (ei liikaa, tai tulkintaa)
- Kysytään mitattavissa olevia asioita, pysytään olennaisissa asioissa

Opiskelijan ammatillisen kasvun tukeminen

- Oman alan koulutukset ”haistella uusia tuulia”
- Benchmarking
- Työnkierto, myös johtajat
- työssäoppimisen lisääminen
- erilaiset oppimisympäristöt
- henkilökunta, opettaja esimerkkeinä
- erilaiset oppijat huomioitava
- apu- ja tukihenkilöitä lisää
- kotikasvatus kunniaan, vuoropuhelua kodin ja koulun välillä
- vuorovaikutustaidot ja opiskelijan kohtaaminen!
- joustava toppi (myös ajallisesti) + sopiva toppi-paikka!
 - o yrittäjien näkökulma myös huomioon
- yrityselämän infot / toiveet työntekijätarpeesta
- Lieksan naisyrittäjien terveiset toppi-korvaus? Ei makseta!
- Erilaiset opintopolut mahdollisiksi koneistaja/hitsari
- 4-vuoden rästit työelämässä korvattavaksi
- opiskelijoiden palkitseminen hyvin menneestä jaksosta
- harjoitusyritys neljännen vuoden työttömille valmistujille

Miten palkitaan itseämme Otsakorpi – säätiön laatupalkinnosta – mitä tehtäisiin yhdessä?

- Luonto kutsuu (rentoutus, hiljentyminen)
 - o vaellus, kalastus, nuotioilmat, ohjelma vapaavalintainen
- Teatteri, hiihto/laskettelu Ruka tms. liikunnallinen teema!
 - o hengen ja ruumiin ravintoa, hemmotteluhoitoja, viikolla
- Matka Välimerelle tai Lappiin
 - o paintball, napatanssia, hierontaa, ylimääräinen vapaa, bilebändi, hyväntekeväisyyteen, ooppe-
rajuhlat, oktoberfest
- Educa –messut, jokainen oman alan messuille / tapahtumaan, asuntomessut, risteily, luntoretki: pati-
kointi, savusauna, liikuntasetelit, fysikaalinenhoito/hieronta, työnohjaus, teatteri/konsertti, jääkiek-
ko/ravit, tutustuminen toiseen oppilaitokseen, riippuliito/sukellus/benji
- Teatterimatka+ruokailu, laivareissu Tukholmaan viikonloppu, kylpylä, konserttimatka
- Hemmotteluhetki, reissu Tukholma tai Lappi, kulttuuritapahtuma jossain
- Ei liian korkeakulttuurinen konserttimatka, (ei teatteri) liikunnallinen tapahtuma esim. patikka. Teol-
lisuuteen, yrityksiin tutustuminen esim. Talvivaara, elintarvikkeiden jalostus tms. Norjaan

Aloittaville ryhmille

Työelämä pelisäännöt teemapäivä perjantai 27.8.2010

Paikka: Auditorio

8.15	Työnantajan edustaja	Osuuskauppa Jukola, Market-päällikkö Tapio Rautiainen
8.45	Tapa- ja tyylytieto	yrittäjä Juha Haverinen
9.15	Työntekijäliiton edustaja	PAM, toimitsija Katja Itäaho
9.45	Näin meillä toimitaan	Helli Lasanen-Kuittinen ja Kaija Mattila

10.00 Valmistuneen työntekijän terveiset työelämästä myyjä Helena Säppi
- P 1 + Helli Lasanen-Kuittinen
- MATKAILU 1 + Kaisa Nykyri
- KOKKI 1 + Kaisu Pyykönen

10.00 Valmistuneen työntekijän terveiset työelämästä yrittäjä Marko Ryhänen **luokka K 108**

Ryhmät

- KONE 1 + Jarkko Jurvelin / Erkki Mustonen
- AUTO 1 + Simo Lappalainen / Jouko Kankare

10.30 Valmistuneen työntekijän terveiset työelämästä yrittäjä Marko Ryhänen **luokka K 108**
- SÄHKÖ 1 + Pertti Haverinen
- RAK 1 + Teuvo Tervo

Opiskelijat osallistuvat ohjelmaan opettajiensa tai ryhmäohjaajiensa kanssa!





7.30 – 9.00 Aamupuuro Muskotissa

9 – 12.30 Auditorio

Peliriippuvuus, entinen peluri Arto Patama

Auditoriossa luento (2-3 kertaa) ryhmäjakso ilmoitetaan myöhemmin

9 – 12.30 Liikuntasali

Urheilu- ja liikunta harrastuksena

Nurmeksen Sepot ry, Minna Kärkkäinen

Tanssijaosto, Tarja Hämäläinen

Terveydenhoitajan infopiste

mahdollisuus mittauttaa verenpaine, verensokeri tai hb

Nina Korhonen

Terveellinen ruoka

Maarit Hofferen ja Heli Jurvelin oppilaineen

Judo-näytöksiä Teuvo Tervon johdolla

Hankkeet:

Nuorten rinnalla –hanke, Ennalta ehkäisevä päihdetyö

Anita Halonen

Etsivä nuorisotyö, Pirjo Kärkkäinen

Pelisäännöt –kysely atk-luokassa K 111, vastanneiden kesken arvotaan palkintoja!

Muskotissa terveellinen lounas!

13 - 14.30 Peliriippuvuuksien tunnistaminen, entinen peluri Arto Pataman

luento aiheesta henkilökunnalle ja sidosryhmille auditoriossa

14.10.2010

Olemme kiinnostuneita siitä, miten ammatilliset opintosi ovat alkaneet koulussamme ensimmäisillä orientoivilla viikoilla (8 viikkoa) ja oletteko saaneet riittävästi tietoa opiskelusta koulussamme ja omasta alastanne. Vastaukset käsitellään luottamuksellisesti. Vastauksiin ei tarvitse laittaa nimeä.

Vastattuasi voit osallistua arvontaan erillisellä lipukkeella. Palkintoina Piece Of Cake -kahvilippuja ja koulun leivonnaistuotteita.

Vastaa ympyröimällä sopivin vaihtoehto.

1. Sukupuoli

a) tyttö/nainen

b) poika/mies

2. Ikä

a) alle 18 v

b) 18 v / yli 18 v

3. Onko sinulla aiempaa toisen asteen tutkintoa?

a) kyllä, mikä?

b) ei

- lukio
- ammatillinen tutkinto

4. Kotipaikkakuntani _____.

5. Koulutusala

- a) Autoalan perustutkinto: ajoneuvoasentaja
- b) Hotelli-, ravintola- ja catering-alan perustutkinto: kokki
- c) Kone- ja metallialan perustutkinto: koneistaja
- d) Liiketalouden perustutkinto: matkailupalvelujen tuottaja
- e) Rakennusalan perustutkinto: talonrakentaja
- f) Sähkö- ja automaatiotekniikan perustutkinto: sähköasentaja

6. Miksi halusit opiskelemaan Pohjois-Karjalan Ammattiopistoon Nurmekseen? (valitse 2 tärkeintä)

- a) sopiva koulutusala
- b) läheinen sijainti
- c) kaverit suosittelivat
- d) vanhempien suositus
- e) opinto-ohjaajan suositus
- f) muu, mikä?

8. Olen mielestäni saanut riittävästi tietoa omasta koulutusalastani aloitusjaksolla.

- 1. täysin eri mieltä
- 2. eri mieltä
- 3. en osaa sanoa
- 4. samaa mieltä

5. täysin samaa mieltä

9. Mitä ammatillisia käytännön tehtäviä olet **1. jakson aikana** päässyt käytännössä tekemään? Kirjoita mahdollisimman monta esimerkkiä.

10. Miten tärkeänä koet omalla kohdallasi, että sinulla on mahdollisuus päästä itse tekemään?

1 erittäin vähän merkitystä 2 vähän merkitystä 3 en osaa sanoa 4 paljon merkitystä
5 erittäin suuri merkitys

11. Tunnetko olevasti oikealla alalla? kyllä ____ ei ____

12. Miten opintoihin perehdyttämisessä mielestäsi onnistuttiin seuraavien asioiden osalta? Asteikolla 1-5: 1 = heikko 2 = tyydyttävä 3 = hyvä 4 = kiitettävä 5 = erinomainen

työelämän pelisäännöt	1	2	4	4	5
terveydenhoito	1	2	3	4	5
ruokailukäytänteet	1	2	3	4	5
lukujärjestys	1	2	3	4	5
kalenterin selkeys	1	2	3	4	5
asuntolassa asuminen (vain asuntolan asukkaat)	1	2	3	4	5
tiedottaminen mahdollisuudesta kaksoistutkintoon	1	2	3	4	5
tutorien toiminta	1	2	3	4	5
yrittäjien/ ammattilaisten vierailut	1	2	3	4	5
luokan oma päivä Hyvärilässä	1	2	3	4	5
toisen asteen tapahtuma, Hyvärilä ammattiopistot ja lukiot	1	2	3	4	5

Ympyröi käyttäen seuraavissa väittämissä asteikkoa 1-5.

1 täysin eri mieltä 2 eri mieltä 3 en osaa sanoa 4 samaa mieltä 5 täysin samaa mieltä

13. Opiskeluryhmässäni on hyvä yhteishenki.

1 2 3 4 5

14. Opiskeluryhmässäni vallitsee työrauha.

1 2 3 4 5

15. Opettajien ja opiskelijoiden suhteet ovat kannustavat ja myönteiset.

1 2 3 4 5

16. Minkälaiseksi arvioit motivaatiosi jatkaa opiskelua 1. jakson jälkeen.

- a) niin huono motivaatio, että oksettaa
- b) pakko kai kouluun mennä...
- c) joo, menettelee
- d) hyvä motivaatio
- d) erittäin hyvä motivaatio

17. Mikä oli 1. jaksossa parasta?

18. Mitä parannettavaa 1. jakson sisällössä olisi?

KIITOS!

■ AmoN

KÄYTÖSSÄÄNNÖT

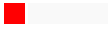
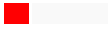
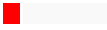



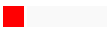
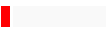

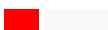
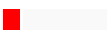
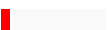
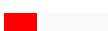
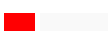
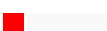
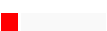
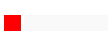
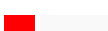
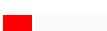
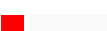
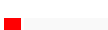

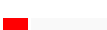
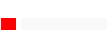




























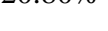
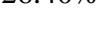
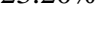
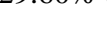
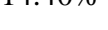
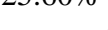
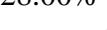

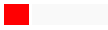

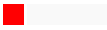
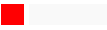
Opettajista koostuva työryhmä pohtii parhaillaan ammattiopisto Nurmeksen ja lukion ohjeistavia käytössääntöjä edistääksemme oppilaiden ja henkilökunnan viihtyvyyttä ja turvallisuutta oppilaitoksesamme. Seuraavien kysymysten avulla pyrimme selvittämään, mitkä säännöt ja ohjeet ovat opiskelijoiden mielestä tärkeitä.

4 = hyvin tärkeä

3 = tärkeä

2 = melko tärkeä





1 = ei tärkeä

	4	3	2	1
Savuton koulualue	 21.60% (27/125)	 24.00% (30/125)	 17.60% (22/125)	 36.80% (46/125)
Tunneille saavutaan ajoissa	 33.60% (42/125)	 36.00% (45/125)	 21.60% (27/125)	 8.80% (11/125)
Kouluun saavutaan ajoissa	 37.60% (47/125)	 35.20% (44/125)	 17.60% (22/125)	 9.60% (12/125)
Poissaoloista ilmoitetaan aina	 32.80% (41/125)	 30.40% (38/125)	 20.00% (25/125)	 16.80% (21/125)
Poissaolot selvitetään kirjallisesti ryhmänohjaajalle	 17.60% (22/125)	 31.20% (39/125)	 28.80% (36/125)	 22.40% (28/125)
Oppilas selvittää itse poissaolojen korvaustehtävät	 17.60% (22/125)	 41.60% (52/125)	 25.60% (32/125)	 15.20% (19/125)
Oppilas tekee poissaolon korvaustehtävät omaaloitteisesti	 19.20% (24/125)	 39.20% (49/125)	 28.00% (35/125)	 13.60% (17/125)
Oppilas esittää poissaolon korvaustehtävät opettajalle omaaloitteisesti	 18.40% (23/125)	 38.40% (48/125)	 28.80% (36/125)	 14.40% (18/125)
Annetut kotitehtävät tehdään määräajassa	 24.80% (31/125)	 48.80% (61/125)	 17.60% (22/125)	 8.80% (11/125)
Annetut kotitehtävät palautetaan määräajassa	 24.00% (30/125)	 50.40% (63/125)	 16.00% (20/125)	 9.60% (12/125)
Tervehditään toisiamme	 28.00% (35/125)	 36.80% (46/125)	 19.20% (24/125)	 16.00% (20/125)
Hattu otetaan pois päästä tunneilla	 20.80% (26/125)	 26.40% (33/125)	 23.20% (29/125)	 29.60% (37/125)
Päällystakki otetaan pois tunneilla	 14.40% (18/125)	 25.60% (32/125)	 28.00% (35/125)	 32.00% (40/125)
	4	3	2	1
Ruokailuun saavutaan ilman työvaatteita	 24.80% (31/125)	 32.00% (40/125)	 20.80% (26/125)	 22.40% (28/125)
Ruokailuun saavutaan ilman ulkovaatteita	 21.60% (27/125)	 31.20% (39/125)	 25.60% (32/125)	 21.60% (27/125)
Ruokailuun saavutaan ilman	 21.60% (27/125)	 31.20% (39/125)	 25.60% (32/125)	 21.60% (27/125)

päähinettä	26.40% (33/125)	28.00% (35/125)	21.60% (27/125)	24.00% (30/125)
Sisätiloissa ei roskata	43.20% (54/125)	34.40% (43/125)	12.80% (16/125)	9.60% (12/125)
Ulkotiloissa ei roskata	39.20% (49/125)	31.20% (39/125)	20.00% (25/125)	9.60% (12/125)
Ruma kielenkäyttö on kielletty	20.80% (26/125)	32.00% (40/125)	24.00% (30/125)	23.20% (29/125)
Koulutarvikkeista huolehtiminen:	28.00% (35/125)	43.20% (54/125)	17.60% (22/125)	11.20% (14/125)
- työskentelyvälineet kunnossa (esimerkiksi kynä ja kumi)				
- työskentelyvälineet mukana				
- kirjat hankitaan ajoissa				
Puhelin pidetään äänettömällä tunneilla	25.60% (32/125)	32.00% (40/125)	21.60% (27/125)	20.80% (26/125)
Puhelimeen ei vastata tunneilla	15.20% (19/125)	36.00% (45/125)	28.80% (36/125)	20.00% (25/125)
Tunneilla ei kuunnella musiikkia	20.80% (26/125)	24.00% (30/125)	27.20% (34/125)	28.00% (35/125)
	4	3	2	1
Koulun tietokoneita ei käytetä pelaamiseen	12.00% (15/125)	28.00% (35/125)	28.00% (35/125)	32.00% (40/125)
Tasavertainen suhtautuminen toisiin ihmisiin	38.40% (48/125)	38.40% (48/125)	15.20% (19/125)	8.00% (10/125)
Kiusaamista ei suvaita missään muodossa	56.00% (70/125)	25.60% (32/125)	8.00% (10/125)	10.40% (13/125)
Autojen pysäköinti oikein omille paikoille	40.00% (50/125)	33.60% (42/125)	16.00% (20/125)	10.40% (13/125)
Mopojen pysäköinti oikein omille paikoille	39.20% (49/125)	33.60% (42/125)	16.00% (20/125)	11.20% (14/125)
Polkupyörien pysäköinti oikein omille paikoille	32.80% (41/125)	30.40% (38/125)	27.20% (34/125)	9.60% (12/125)
Koulun alueella ei saa hurrastella millään kulkuvälineellä	35.20% (44/125)	31.20% (39/125)	19.20% (24/125)	14.40% (18/125)

Ammattiopisto kouluttaa opiskelijoita suoraan työelämään. Siksi työelämän käytössäännöt tulisi oppia jo täällä.

Työelämän käytössääntöjen osaaminen

	4
58.40% (73/125)	
	3
32.80% (41/125)	
	2
5.60% (7/125)	
	1
3.20% (4/125)	

Mainitse kaksi sääntöä, jotka haluat kirjattavaksi yhteiseen käytösetikettiin:

- hyvä mieli
- Älä kiusaa Kunnioita muita
- Työillä saa olla hattu päässä tunneilla ja ruokailussa (jos hiukset on huonosti)
- Kaikkia kohdellaan tasavertaisesti. Siistit ympäristöt.
- 1.Koulun alueella ei saa hurjastella millään kulkuvälineellä 2.Ruokailuun saavutaan ilman ulkovaatteita
- Ollaan ystävällisiä ja rehellisiä
- ei kiusata muita ei pelleillä.
- toveri on kaveri, lätinää
- Työillä saa olla hatut sisällä, mutta pojilla ei (työillä hattu kuuluu yleensä asuun, päivän tyyliin yms.). KOKKIPUOLEN OPISKELIJOILLE KUNNON SÄÄNNÖT ! Käyvät tupakalla "työvaatteissa", hiukset eivät ole hatun alla, kaulat ovat aina täynnä fritsuja (ällöttää mennä syömään..) jne.
- -
- Annetut kotitehtävät palautetaan määräajassa Oppilas tekee poissaolon korvaustehtävät omaloitteisesti
- ollaan kohteliaita käyttäydytään asiallisesti
- -
- tupakointi kielletty
- Ei kiroilla ja ei kiusata toista.
- Työpaikalle saavutaan ajoissa ja töissä tehdään ahkerasti töitä, eikä lusmuta.
- älä kiusaa älä pilaile
- On hiljaa tunneilla ja antaa muille työrauhan.
- Käytä järkeä. Älä riko sääntöjä.
- Kiusaamista ei suvaita missään muodossa. Tasavertainen suhtautuminen toisiin ihmisiin.
- Olla kunnolla. Olla ajoissa paikalla.

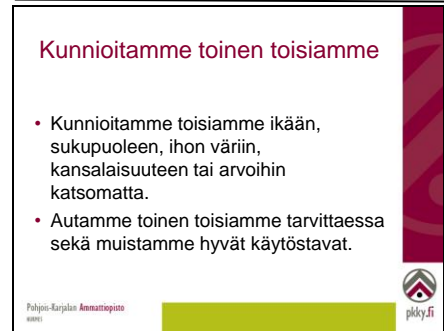
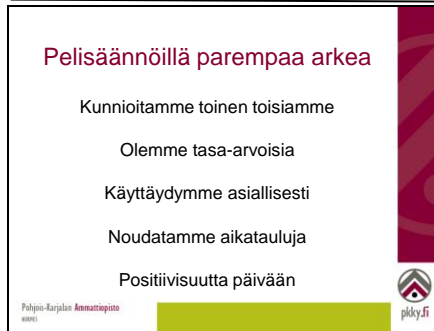
- Hatut pois luokassa ja ruokaillessa
- Ei saa kiusata
- Tiukat toimintaohjeet kiusaamisen ja kaikenlaisen syrjinnän poistamiseksi olisivat paikallaan ja yhteistyön täytyy onnistua kaikkien luokkaryhmän jäsenten välillä asiallisesti.
- elä hengitä
- että tupakalla voi käyä entisellä tupakka paikalla, koska se ei ole koulun aluetta. koulun pihalla ei hurjasteltais, koska pienet lapset voi jäädä auton alle.
- emt
- Hyvä käytös
- ole kunnolla ole kiltisti
- Ei syleksitä
- Kiusaamista ei suvaita missään muodossa Tasavertainen suhtautuminen toisiin ihmisiin
- Kiusaamista ei suvaita missään muodossa Tasavertainen suhtautuminen toisiin ihmisiin
- Tasavertainen suhtautuminen toisiin ihmisiin ja ruokailuun saavutaan ilman työvaatteita

- hei! hoi!
- en tiää
- -
- omat auto paikat
- emt
- ei saa miihailla. toples tarkoilijat pitäs olla
- Ei saa kiusata ketään ja tunneille saavutaan ajoissa.
- Ilmainen kahvi.
- Kunnioitetaan toisiamme ja varsinkin vanhempia käytöstavat
- Kohdellaan kaikkia tasa-arvoisesti tunneilla ollaan kunnolla
- -
- Tasavertainen suhtautuminen toisiin ihmisiin Kiusaamista ei suvaita missään muodossa
- koulun alueella mei saa hurjaastella
- Käyttäydy ja ole rauhallinen
- Savuton koulualue. Ei kiusaamista.
- Ole kohtelias Kunnioita muita
- 1. Tunneilla ei kuunnella musiikkia. 2. Poissaoloista ilmoitetaan aina.
- -
- 1) Ajoissa tunneille 2) Ollaan asiallisia kaikille
- on kohtelias muille ja käyttäytyy kunnolla

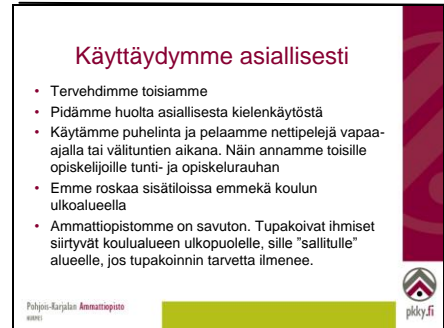
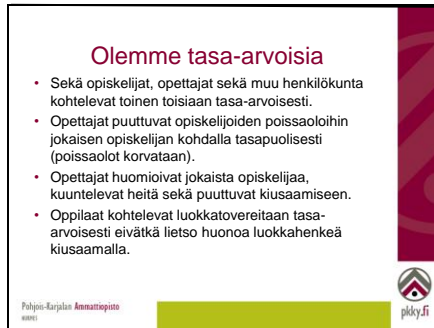
Dia 1-2



Dia 3-4



Dia 5-6



Käyttäydymme asiallisesti

- Kouluruokailussa noudatamme ruokalan sääntöjä, emme etuile ruokajonossa emmekä saavu ruokailuun ulko- tai työvaatteissa
- Muistamme pukeutumiskoodin, miehet eivät ole sisällä lakki päässä
- Palautamme lainaamamme tavarat omille paikoilleen jotta seuraava käyttäjä löytää ne helposti.
- Muistamme pienet sanat: kiitos, anteeksi ja ole hyvä!

Noudatamme aikatauluja

- Emme myöhästele oppitunneilta, pidämme huolta palautettavien tehtävien päivämääristä, vältämme turhia poissaoloja.
- Kaikki pitävät parhaansa mukaan kiinni sovituista aikatauluista.

Positiivisuutta päivään

- Tervehdimme ja pyrimme positiivisuuteen. Vaikka itsellä olisi huono päivä, sitä ei tarvitse purkaa toisiin ihmisiin.
- Myönteinen asenne on kaiken A ja O
- Yhdellä hymyllä voi pelastaa toisen henkilön päivän.

ARVOMME ON
VASTUULLISUUS!

**Opiskelijoille tehdyn avoimen kysymyksen ”Miksi halusit ammatilliseen koulutukseen?”
vastausten ryhmittely tyypittely.**

Esimerkkivastauksia	Luokittelu / tyypittely
Metalliala kiinnostaa Rakennusalalle Saa ammatin Haluan ammatin ja työelämään Voi tehdä jotain konkreettista käsin	Motivoituneet, halu saada käytännön ammatti ja päästä työelämään
Kaksoistutkinto Ammattikorkeakoulu Ammatin vaihto Edellinen työ alkoi tynpiä Toinen ammatti	Päämäärätietoiset
Parempi kuin lukio Lukio liian vaikea Vähemmän teoriaa kuin lukiossa En jaksaa pöntätä lukiossa	Motivoituneet käytännöstä, mutta teoreettiset opinnot eivät kiinnosta
Piti mennä jonnekin kouluun Koska en päässyt muualle En osaa sanoa	Heikko motivaatio, opiskelu ei kiinnosta

Ammatillisen kasvun käynnistyminen toiminnallisia opetusmenetelmiä käyttäen

1 Miten toiminnallinen ensimmäinen jakso toteutui, millaista käytännön tekemistä siihen sisältyi?	Toimintaympäristö, tekeminen	Oppiminen, kehittyminen	Pedagoginen näkökulma, Didaktiset ratkaisut
<p>Esimerkkejä opettajien vastauksista:</p> <p><i>Oppilaat ovat tulleet tekemään töitä ja teoriaa kerkiää opiskella myöhemmin talvela. Ryhmytyminen tapahtuu luonnikkaasti työn ohessa. Tällöin ei tarvita teennäisiä toimintoja.”</i></p> <p><i>”Opiskelijat eivät ”turhaudu” kun pääsevät heti tekemään, ryhmytyksen kannalta hyvä, heti alussa tuntuma siihen, että toimimme tiiminä”</i></p> <p><i>Käytäntö teki työparit jo tulevaa varten saivat junailla kuka pärjäs kenenkin kanssa ja tuli juttuun aika pitkälle ne ovat nytkin hyvin pitkälle samat.”</i></p> <p><i>”Harjoitusautojen rakentamiseen tutustumista, osaston toimintaan ja työtapoihin tutustumista sekä, työvälineisiin ja laitteisiin tutustumista.”</i></p> <p><i>”Alakohtaisiin tapoihin työ-</i></p>	<p>Alakohtaisia Työtehtäviä Kädentaidot Käytännöllisyys</p> <p>Ei teoriaa alussa Ryhmytyminen, vuorovaikutus</p> <p>Käytännön tekeminen kiinnostaa Ryhmytyminen</p> <p>Tutustuminen</p> <p>Alakohtaiset käytännön työtehtävät ja</p>	<p>Käden taidot</p> <p>Kokemuksellinen, tekemällä oppiminen</p> <p>Yhteistyö taidot</p> <p>Motivaatio</p> <p>Tiimiytyminen</p> <p>Vuorovaikutustaidot</p>	<p>Kontekstuaalisuus</p> <p>Learning by doing</p> <p>Sosiaalisuus Yhteistoiminnalliset opetusmenetelmät</p> <p>Osallistava</p> <p>Sosiaalisaatio</p> <p>Viestintätaidot</p>

<p><i>menetelmiin ja laitteisiin tutustuminen käytännön kautta.”</i></p> <p><i>”Opiskelijat eivät ”turhaudu” kun pääsevät heti tekemään, ryhmäytymisen kannalta hyvä, heti alussa tuntuma siihen, että toimimme tiiminä”</i></p> <p><i>”...oli minun mielestä hyvä ja onnistunut oppilaat oli heti intoa täynnä alusta alkaen ja työkohteita oli hyvin tarjolla...</i></p> <p><i>Tutustuminen opettajan/oppilaitten välillä oli mukava kun ryhmät oli jakautunut pienempiin ryhmiin.</i></p> <p><i>Nimet jäi helpommin mieleen ja tutustuminen oli helpompaa näin.</i></p>	<p>työvälineet tutuiksi</p> <p>Työkohteet</p> <p>Käytännön tekeminen</p> <p>Ryhmäytyminen</p> <p>Innostuminen</p> <p>Ryhmäytyminen</p> <p>Tutustuminen</p> <p>Työparit, tutustuminen</p>	<p>Yksilö /ryhmä</p> <p>Ammattiin tutustuminen</p> <p>Työvälineet</p> <p>Tiimityötaidot</p> <p>Käytännön työtehtävät</p> <p>Sosiaalisuus</p> <p>Yksilöt</p>	<p>Kontekstuaalisuus</p> <p>Motivaatio</p> <p>Me -henki</p> <p>Kontekstuaalisuus</p> <p>Vuorovaikutus pienryhmät</p> <p>Henk.koht tutustuminen</p>
---	--	---	--

Opettajien havaintoja toiminnallisten opetusmenetelmien käytöstä opetuksessa opiskelijoiden toimintaan, oppimiseen ja asenteisiin

2 Mikä toiminnallisessa alussa oli hyvää?	Toiminta	Oppiminen, kehittyminen	Asenne
<p>Esimerkkejä opettajien vastauksista:</p> <p><i>”Motivoituminen ja sitoutuminen varmaan osalla on helpompaa tällä mallilla aluksi mentäessä.”</i></p> <p><i>”Opiskelijat eivät ”turhaudu” kun pääsevät heti tekemään, ryhmäytymisen kannalta hyvä, heti alussa tuntuma siihen, että toimimme tiiminä”</i></p> <p><i>”...oli minun mielestä hyvä ja onnistunut oppilaat oli heti intoa täynnä alusta alkaen ja työkohteita oli hyvin tarjolla...”</i></p> <p><i>”Heti pääsi käsillä tekemään oikeita töitä eikä porukka nuutunut teoriaopetukseen jo opintojen alussa”</i></p> <p><i>Hyvää oli alussa varmaan keskinäinen tutuksi tuleminen, eri asia sitten on kuinka paljon siihen uhrataan aikaa.</i></p>	<p>Motivoituminen ja sitoutuminen</p> <p>Opiskelijat eivät turhaudu</p> <p>Käsillä tekeminen</p> <p>Tutustuminen tekemisen ohessa, ei vie erikseen aikaa</p>	<p>Käden taidot</p> <p>Yhteistyötaidot</p> <p>Innostuminen</p> <p>Luonteva tapa ryhmäytyä työtä tehdessä</p>	<p>Motivaatio</p> <p>Sitoutuminen</p> <p>Tiimityötaidot kehittyvät</p> <p>Positiivinen ote</p>

Toiminnallisten opetusmenetelmien kehittämistarpeet

3 Miten sitä olisi kehitettävä?	Huomioita	Kehittämisehdotuksia	Pedagoginen näkökulma Didaktiset ratkaisut
<p>Esimerkkejä opettajien vastauksista:</p> <p><i>”Ehkä otettava väliin ammatillista teoriaa teoria tunteihin hankalampi ryhtyä opiskelijoiden totuttua käytännön tehtäviin.”</i></p> <p><i>”Jotain pientä aina oltava: tiedottaminen paremmaksi opettajille (kun aina pitää jotain keksiä kehitettävää jotta mennään eteenpäin).”</i></p> <p><i>”Wilmassa lukkari mahdollista kirjoittaa nyt viikottain erikseen, eli lukujärjestykseen jo ekan kahden viikon erilaiset ohjelmat, jotteivät mene päällekkäin opetustuntien kanssa.”</i></p> <p><i>Toinen jakso kun astu voimaan niin aiheutti hälyä kun työ jäi vähemmälle...”</i></p>	<p>Mukaan jonkin verran teoriaa</p> <p>Tiedottaminen</p> <p>Lukujärjestyksen päällekkäisyyksiä</p> <p>Siirtyminen toiseen jaksoon haaste, koska siinä teoriaa</p>	<p>Käytännön ja teorian yhdistäminen</p> <p>Viestinnän kehittäminen</p> <p>Lukujärjestys joustavammaksi</p> <p>Opetus käytännön lähemmäksi</p>	<p>Learning by doing – tekemisen ja teorian yhdistäminen</p> <p>Mentorointi Vuorovaikutus</p> <p>Toteutus-suunnitelmat</p> <p>Työvaltaisempi opetus läpi opintojen</p>

Ammatillisen kasvun käynnistyminen toiminnallisia opetusmenetelmiä käyttäen

4 Miten opiskelijat sitoutuvat?	Huomioita/ Havain- toja	Oppiminen, kehittyminen	Asenteet / suh- tautuminen opin- toihin
Esimerkkejä opettajien vasta- uksista: <i>”Sitoutuvat opintoihin paremmin ja ryhmäytyvät paremmin.”</i> <i>”Hyvä toteutus ja onnistuminen, oppilasporukka hitsautui yhteen paremmin kuin luokkaopetuksessa olisi tapahtunut.”</i> <i>” Opiskelijoiden motivaatio paranee, vältetään oppimisen laadun huonontuminen ja opintojen keskeytyminen. ”</i> <i>”Motivoituminen ja sitoutumisen varmaan osalla on helpompaa tällä mallilla aluksi mentäessä.”</i>	 Sitoutuminen ja motivaatio paremmat Ryhmäytyminen, yhteishenki Yhteys laatuun Sitoutumista	 Käden taidot Vuorovaikutus Yhteistyö taidot Ryhmähenki Sitoutuminen	 Sitoutuminen vahvistuu Sosiaalisuus kasvaa Motivaatio paranee